Die Arbeitszeitgesetzgebung der Nachkriegszeit in Deutschland.

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der

Staatswissenschaftlichen Doktorwürde

der

Hohen Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Schlesischen Friedrich Wilhelms-Universität zu Breslau

vorgelegt von

Wilhelm Stieber

Diplom-Volkswirt.

Breslau 1928.

Gedruckt mit Genehmigung
der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

Berichterstatter: Professor Dr. Hesse

Meinen Eltern in Dankbarkeit

Literatur.

A. Buchliteratur.

Ernst Abbé: Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Verkürzung des industriellen Arbeitstages in: Gesammelte Abhandlungen von Ernst Abbé, 3. Bd., Jena 1906.
Acht Stunden. Stellungnahme führender Künstler zum Achtstundentage. Berlin 1924.
Achtstundentag und christliche Gewerkschaften. Berlin 1927.
Albert: Achtstundentag, was die Arbeiter darüber nicht erfahren. 1925.
Gerhard Anschütz: Die Verfassung des Deutschen Reichs vom 11. 8. 1919, Berlin 1926.
Arbeitsrecht und Arbeiterschutz. Die sozialpolitische Gesetzgebung des Reichs seit 9. 11. 1918 (Fortführung der Denkschrift des Reichsarbeitsministers Bauer), 1921. Ergänzungsband 1926.
Gustav Bauer: Denkschrift: Arbeitsrecht und Arbeiterschutz, Berlin 1919.
Stephan Bauer: Achtstundentag im: Handw. d. Staatswissensch., 4. Aufl., Bd. I, Jena 1923.
— Arbeiterschutzgesetzgebung, an derselben Stelle.
— Der Weg zum Achtstundentag, Zürich 1919.
Marcel Berthelot: Les lois du travail en Allemagne, Paris: Crès 1924.
Ernst Bernhard: Höhere Arbeitsintensität bei kürzerer Arbeitszeit. Leipzig 1909.
Biermer: Arbeitszeit, im Wörterbuch der Volksw., 3. Aufl., 1911.
— Maximalarbeitstag, ebendort.
Siegfried Brandt: Der achtstündige Arbeitstag in der Gesetzgebung, Marburg (Diss.) 1922.
Karl-Friedrich Böhme von Behaim: Arbeitszeit und Arbeitsleistung nach dem Kriege, Frankfurt a. M. 1922 (Diss.).
Ernst v. Borsig: Industrie- und Sozialpolitik, 1924.
Wilhelm Bösche: Die Sonntagsruhe in Gefahr, 1926.
Lujo Brentano: Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung, Leipzig 1893.
— Arbeitslohn und Arbeitszeit nach dem Kriege, Jena 1919 in: Schriften der Ges. f. soz. Reform, Heft 63.
— Der Ansturm gegen den Achtstundentag, Berlin 1923.
Wilhelm Brunnckow: Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung in der Suhler Luxuswaffenindustrie, Berlin 1927.
Theodor Cassau: Die Gewerkschaftsbewegung, 1925.
Conrad-Hesse: Grundriß zum Studium der polit. Ökonomie, II. Teil, Volkswirtschaftspolitik, Jena 1923.
Dersch, Flatow u. a.: Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht, Bd. I, 1926.
Karl Diehl: Arbeitsintensität und Achtstundentag, Jena 1923.
Diehl-Mombert: Arbeiter und Maschine, Karlsruhe 1926.
v. Ende: Arbeitszeitverordnung vom 21. 12. 1923, Stuttgart 1924.
August Enderle: Kampf um den Achtstundentag. Berlin 1927.
Gerhard Erdmann: Die Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923, Berlin 1924.
— Die Verordnung über die Arbeitszeit (Arbeitszeitnotgesetz), Berlin 1927.
Anton Erkelenz: Moderne Sozialpolitik, 1926.

Joh. Feig: Arbeitsgemeinschaften im Handw. d. Staatsw., 4. Aufl., Bd. I, Jena 1923.
Irmgard Feig: Aus den Jahresberichten der Gewerbeaufsichtsbeamten für die Jahre 1923 und 1924 in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, III. Folge, 70. Bd., 1. Heft.
— Ergebnisse aus den Jahresberichten der Gewerbeaufsichtsbeamten für das Jahr 1925, ebendort, III. Folge, 70. Bd., 6. Heft.
Feig-Caesar: Verordnung betr. eine vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. 1. 1919, Berlin 1923, in: Das neue Arbeitsrecht, Bd. 5.
Feig-Sitzler: Arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen des Reichs, Berlin 1924 (Ergänzungsband: nach dem Stande vom 1. 4. 1927, Berlin 1927).
Bruno C. Foerster: Studien zum Rückgang der Arbeitsleistung in Deutschland nach dem Kriege, Marburg 1924 (Diss.).
Freese: Fabrikantensorgen, 1896.
G. Fromont: Une expérience industrielle de réduction de la journée de travail. Bruxelles, 1906.
Glaß, Kaphahn usw.: Arbeitsrecht und Arbeiterschutz, Berlin 1921.
Franz Görrig: Das Arbeitsrecht des neuen Deutschland, 1919—1920.
Wilhelm Groh: Deutsches Arbeitsrecht, Breslau 1924.
Adolf Günther: Arbeiterschutz und Arbeitsrecht, Berlin und Leipzig 1920.
Bernhard Harms: Maximalarbeitstag in: Verhandlungen des 17. ev.-soz. Kongresses, Göttingen 1906.
Eduard Heimann: Die Problematik der Arbeitszeitfrage in Schmollers Jahrb. f. Gesetzgeb., Verwaltg. und Volksw. im Dt. Reiche, 50 Jahrg., 2. Heft.
Bruno Heinemann: Arbeitszeit und Volkswohl. Bedeutung des Achtstundentages. Danzig 1924.
H. Herkner: Die Arbeiterfrage, 1922.
— Arbeitszeit im Handw. d. Staatsw., 4. Aufl., Bd. I, Jena 1923.
Hertz-Seidel: Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung, Berlin 1923.
Hesse: Allgemeine Volkswirtschaftslehre, Jena 1927.
Ludwig Heyde: Abriß der Sozialpolitik, Leipzig 1923.
Hoeniger-Wehrle: Arbeitsrecht in: Sammlung deutscher Gesetze 53, Mannheim, Berlin, Leipzig 1925, 10. Aufl. 1927.
O. Hoffmann: Arbeitsdauer und gewerbliche Produktion Deutschlands nach dem Weltkriege, Stuttgart 1922 in: Schriften der dt. Ges. f. soz. Recht, 8. Heft.
Alfred Hueck: Entwicklung, Rechtsquellen, Grundbegriffe des Arbeitsrechts im Handbuch des Arbeitsrechts, Buch I, Stuttgart 1922.
Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, Lfg. 1, Mannheim 1927.
Jadesohn: Das gesamte Arbeitsrecht Deutschlands, Berlin 1924.
Georg Jahn: Der Achtstundentag in: Zeitschr. f. Sozialw., Leipzig 1919.
Gerhard Jäkel: Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit, Berlin 1926.
Jahrbuch 1925 des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes.
Walter Kaskel: Das neue Arbeitsrecht, Berlin 1920.
K. Kautsky: Der Arbeiterschutz und der Achtstundentag, Nürnberg 1890.
Moritz Klönne: Das Problem der Arbeitszeit, 1925.
Gerhard Klehmet: Arbeitszeitrecht, Berlin 1924.
Hans Köppe: Arbeiterschutz: Der Achtstundentag, Frauen- und Kinderarbeit, Unfallverhütung im: Handbuch der Politik, 3. Aufl., Bd. IV, Berlin und Leipzig 1921.
R. Kuczynski: Arbeitslohn und Arbeitszeit in Europa und Amerika 1870 bis 1909, Berlin 1913.
v. Landmann: Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, München 1912.
Leder: Achtstundentag, 1923.
Lederer-Marschak: Arbeiterschutz in: Grundr. der Sozialökonomik, 9. Abtlg., 2, 259, Tübingen 1927.

League of Nations: Report on the Eight-Hours-Day or Forty-Eight Hours Week, London 1919.
Th. Leipart: Die Verordnung über die Arbeitszeit, Berlin 1924.
Otto Lipmann: Das Arbeitszeitproblem, Berlin 1924.
Hermann Luppe: Arbeiterschutz im: Handw. d. Rechtswissenschaft, Bd. I, Berlin und Leipzig 1926.
— Arbeitszeit, ebendort, Bd. I, 1926.
Matthäi: Grundriß des Arbeitsrechts, Mannheim 1923.
Meininger: Arbeitszeitrecht nach dem Arbeitszeitnotgesetz vom 14. 4. 1927, Berlin 1927.
Melsbach: Deutsches Arbeitsrecht, Berlin 1924.
W. Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik, 1927.
Neitzel: Die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter u. Angestellten, Berlin 1924.
Nußbaum: Das neue deutsche Wirtschaftsrecht, 2. Aufl., Berlin 1922.
Obst: Arbeitslohn, Achtstundentag und die Tat Ernst Abbés in: Zeitschrift für Handelswissenschaft und Handelspraxis, 1919, S. 199.
Heinz Potthoff: Wesen und Ziel des Arbeitsrechts, Berlin 1922.
— Probleme des Arbeitsrechts, 1920.
— Wörterbuch des Arbeitsrechts, Stuttgart 1920.
— Die Einwirkung der Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht, 1925.
O. Pringsheim: Ein Experiment mit dem Achtstundentage in: Archiv für soz. Gesetzgebg., 1893, Bd. 6.
Heinz Potthoff: Arbeitsrecht und Betriebswirtschaft im Hdw. d. Betriebsw., Bd. I, Stuttgart 1926.
Rae: Eight hours for work 1894.
Jakob Reindl: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, 1922.
Rodbertus: Der Normalarbeitstag, Berliner Revue 1871 (wieder abgedruckt in Rodbertus, Kleine Schriften, Berlin 1890).
Wilhelm Rohde: Arbeitszeit-Merkblatt, Berlin 1926.
Rost: Der achtstündige Normalarbeitstag, 1896.
Erich Sandberger: Die leitenden Gedanken der deutschen Arbeitszeitschutzgesetzgebung in ihrer geschichtlichen Entwicklung, Tübingen 1924 (Diss.).
Hans Scherm: Vergleichende Darstellung der Regelung der achtstündigen Arbeitszeit in den Hauptindustrieländern, Tübingen 1923 (Diss.).
Walter Schiff: Der Arbeiterschutz der Welt in: Archiv f. Sozialw. und Sozialpolitik, Tübingen 1920.
Robert Schmidt: La protection ouvrière en Allemagne, Berlin 1915.
Heinrich Schoppen: Arbeitsrecht und Sozialpolitik, Bielefeld 1926.
F. Schuler: Der Normalarbeitstag in seinen Wirkungen auf die Produktion im: Archiv f. soz. Gesetzgebg. und Stat., Bd. IV.
Richard Seidel: Die Gewerkschaften nach dem Kriege, 1925.
Arthur Shadwell: Der Zusammenbruch des Sozialismus, München 1927.
Clemens Sieben: Abbau in der Sozialpolitik, 1926.
Silberschmidt: Das deutsche Arbeitsrecht, 1926.
Alfred Sinzheimer: Über das Verhältnis des deutschen Arbeiterschutzes zum internationalen Arbeiterschutz seit dem Versailler Friedensvertrag, Frankfurt 1921 (Diss.).
Hugo Sinzheimer: Arbeitsrecht im Handw. d. Staatswissensch., Bd. I, 4. Aufl., Jena 1923.
Sombart: Referat über die maximale Arbeitszeit der erwachsenen Arbeiter, Schriften der internat. Vereinigg. f. gesetzl. Arbeiterschutz, Nr. 5, 1907
Jürgen Stahl: Die Neuregelung der Arbeitszeit im Gewerbe und ihr Einfluß auf die Entlohnung, Leipzig 1920 (Diss.).
Stieda: Normalarbeitstag im Hdw. d. Staatsw., Bd. V, 2. Aufl., 1900.
Stier-Somlo: Arbeitsrecht im Handw. d. Rechtswissensch., Bd. I, Berlin und Leipzig 1926.

Syrup: Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923, Berlin 1924.
— Die gesetzlichen Bestimmungen über die Regelung der Arbeitszeit nach dem Gesetze vom 14. 4. 1927; Bücherei des Arbeitsrechts, Neue Folge, Bd. 4, Berlin.
Tagung der Arbeitgeberverbände in Köln 7. und 8. 3. 1922.
Heinrich Titze: Das Recht des kaufmännischen Personals, 1918.
Paul Umbreit: Soziale Arbeiterpolitik und Gewerkschaften, 1916.
— Der gewerkschaftliche Wiederaufbau nach dem Kriege, Berlin 1918.
Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Geschäftsbericht 1923 und 1924; 1925.
— Geschäftsbericht 1925 und 1926; Berlin 1927.
— Denkschrift: Die Arbeitszeitfrage in Deutschland, Berlin 1924.
Verordnung über die Arbeitszeit, Berlin-Wilmersdorf 1924 (herausgegeben von der Geschäftsstelle des Gesamtverbandes christl. Gewerksch. Deutschlands).
Heinrich Vielhaber: Sozialpolitischer Rückblick auf das Jahr 1925 in: Wirtschafts-Jb. f. d. niederrheinisch-westfälische Industriegebiet, 1926.
W. Vleugels: Achtstundentag in Deutschland, 1925.
Karl Vorwerck: Die Wirkung der verkürzten Arbeitszeit in der Landwirtschaft und die Landarbeiterfrage, Breslau 1922 (Diss.).
Der Vorläufige Reichswirtschaftsrat 1920—1926, 1926.
A. Wallichs: Achtstundentag und Betriebswirtschaft im: Handw. d. Betriebsw., Bd. I, Stuttgart 1926.
S. Webb und **Harold Cox:** The Eight Hours Day, 1890.
Adolf Weber: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, Tübingen 1910.
— Arbeitskämpfe oder Arbeitsgemeinschaft. Vortrag. Tübingen 1927 (Recht und Staat in Geschichte und Gegenwart, 48).
Arthur Weiß: Arbeitszeit im Handw. d. Betriebsw., Bd. I, Stuttgart 1926.
Wiedeking: Der gesetzliche Achtstundentag, Krefeld 1919.
Wölbling-Riese: Die Arbeitszeitverordnung vom 21. 12. 1923, Berlin 1924.
Wilhelm Wolff: Der Achtstundentag, Berlin 1926.

B. Zeitschriftenliteratur.

Reichsarbeitsblatt, herausgegeben von der Reichsarbeitsverwaltung 1918 bis 1928 (soweit erschienen).
28.—31. **Sonderheft** zum Reichsarbeitsblatt.
35. **Sonderheft** zum Reichsarbeitsblatt.
37. **Sonderheft** zum Reichsarbeitsblatt.
38. **Sonderheft** zum Reichsarbeitsblatt.
Sonderdruck aus der Berliner Börsen-Zeitung Nr. 495 vom 21. 10. 1924: Arbeitszeit und Lohn.
Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt, herausgegeben von Ludwig Heyde, Jahrg. 1918/19—1928 (soweit erschienen).
Internationale Rundschau der Arbeit, herausgegeben vom Internat. Arbeitsamt, Amt Berlin.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, herausgegeben von Dersch, Kaskel, Sitzler, Syrup, 1921—1926.
Arbeitsrecht, herausgegeb. von Potthoff und Sinzheimer, Stuttgart 1918—1925.
Der Arbeitgeber, Zeitschrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeber-Verbände, 1919—1928 (soweit erschienen).
Gewerkschaftszeitung, Organ des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, 1919—1928 (soweit erschienen).
Wirtschaftsdienst, herausgegeben vom Hamburgischen Weltwirtschaftsarchiv an der Universität Hamburg, Jahrg. 1924, 1926, 1927 und 1928 (soweit erschienen).

Deutsche Wirtschaftszeitung, herausgegeben von Otto Brandt, Jahrgang 1924, 1926, 1927 und 1928 (soweit erschienen).
Wirtschaft und Statistik, herausgegeben vom Statistischen Reichsamt Berlin, Jahrg. 1926—1928 (soweit erschienen).
Wörterbuch des Arbeitsrechts, herausgegeben von Heinz Potthoff.
Lexikon des Arbeitsrechts, herausgegeben von Alexander Elster.
Auskunftei des Arbeitsrechts, herausgegeben von Kallee, 1918 ff.

Berücksichtigt sind die Tageszeitungen laufend bis 15. Januar 1928. Einschlägige Artikel enthalten ferner:

Deutsche Arbeitgeberzeitung,
Schlichtungswesen,
Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands,
Sozialistische Monatshefte,
Magazin der Wirtschaft,
Der Deutsche Volkswirt,
Kölner sozialpolitische Vierteljahrsschrift,
Deutsche Arbeit (Berlin),
Betriebsrätezeitung des A.D.G.B.,
Gewerkschaftsarchiv,
Zukunft der Arbeit,
Der öffentliche Arbeitsnachweis,
Zeitschrift für Handelswissenschaft und Handelspraxis,
Deutsche Bergwerkszeitung,
Sächsische Industrie,
Baugewerkschaft,
Wirtschaftliche Nachrichten für Rhein und Ruhr,
Arbeit und Beruf,
Recht und Wirtschaft,
Deutsche Werkmeisterzeitung,
Deutsche Werksgemeinschaft,
Bergknappe,
Das Deutsche Handwerksblatt,
Intern. Labour Rev. (London),
Bankarchiv,
Archiv für Rechts- und Wirtschaftsphilosophie,
Deutsche Juristenzeitung,
Handel und Industrie

und weiterhin die meisten Fachzeitschriften.

Einleitung.

1. Die strukturelle Veränderung des Produktionsprozesses und des Arbeitsverhältnisses.

Mit Einführung der Maschinen Anfang des 19. Jahrhunderts und dem damit verbundenen Beginn der Industrialisierung, die sich rasch weiter entwickelte, begann sich auch das Arbeitsverhältnis in seiner Struktur völlig zu verändern. Das Fabriksystem, das jetzt in Erscheinung trat, bedingte zunächst eine bedeutende Kapitalinvestierung, und zwar dergestalt, daß sich der Wert der Produktionsfaktoren in ihrer Bedeutung für die Gütererzeugung verschob. Früher spielten Natur und Arbeit die Hauptrolle, nunmehr drückte das Kapital dem ganzen Produktionsprozeß sein Gepräge[1]) auf, die Arbeiter sanken zum bloßen maschinellen Zubehör herab. So verlor das Arbeitsverhältnis mehr und mehr sein individuelles Gepräge, das durch persönliche Beziehungen des Arbeiters zum Unternehmer gekennzeichnet war, es nahm kollektive Form an, da die Arbeitsbedingungen ein und desselben Betriebes für alle bzw. Gruppen von Arbeitern die gleichen wurden.[2]) Mit dieser Entwicklung war ein Gegensatz zwischen Unternehmer und Arbeiter gegeben, der bestimmt war, den Nährboden für den späteren Klassenkampf abzugeben. Den ersten Ausdruck fand dieser natürliche Gegensatz in einer übermäßig langen Arbeitszeit.

2. Die lange Arbeitszeit und ihre Ursachen.

a) Der Unternehmer mußte bestrebt sein, die Maschinen so lange als möglich pro Tag laufen zu lassen, um eine möglichst vorteilhafte Verwertung dieses seines fest investierten Kapitals zu erzielen. Wurde doch die Belastung der Produktion durch Kapitalzinsen erleichtert, wenn deren konstanter Betrag sich so auf eine größere Pro-

---

[1]) Bernhard Harms: Maximalarbeitstag, Göttingen 1906, S. 57.
[2]) Hans Köppe: im Handbuch der Politik, a. a. O. S. 414 f.

duktionsmenge verteilte. Die Folge war die Einführung der Tag- und Nachtschichten, der Sonntagsarbeit und die Verkürzung der Pausen. Erschwerend fiel ins Gewicht, daß die Arbeiter bislang an eine intensive Arbeit nicht gewöhnt waren, eine Tatsache, die besonders für die vom Lande hinzuströmenden Landarbeiter zutraf, die noch dazu das Angebot an Arbeitskräften in größerem Ausmaße erhöhten und mit der Zahl der immer mehr freigesetzten Handarbeiter zur Schwächung der wirtschaftlichen Lage der Arbeiterklasse beitrugen. Die Gefahr der Entwertung der bestehenden Anlagen durch neue Erfindungen tat das ihrige zur Arbeitszeitverlängerung. Moralisch rechtfertigten die Unternehmer die lange Arbeitszeit mit der Behauptung, die Maschinen erleichterten die Arbeit derart, daß gesundheitliche Schädigungen nicht zu befürchten seien. Und hierfür lagen sogar ärztliche Gutachten vor.

b) Noch schlimmer als in diesen jungen Industrien lagen die Verhältnisse im Handwerk und der Hausindustrie. Um sich überhaupt gegen die durch die Maschinenarbeit meist überlegene Konkurrenz der Fabriken halten zu können, waren erhebliche Verlängerungen der Arbeitszeit Vorbedingung. Und so ist es nicht weiter verwunderlich, daß vor allem wegen der unvermeidbaren gesundheitlichen Schädigungen, besonders der Frauen und Jugendlichen, sich die Einführung eines allgemeinen Arbeiterschutzes immer mehr als notwendig erwies. Auch die direkten Betriebsgefahren, die von seiten der Maschinen drohten, begründeten diese Forderung. Die Möglichkeit eines solchen Schutzes war durch den bereits oben angeführten Kollektivcharakter der industriellen Arbeitsverhältnisse gegeben.

3. Der Arbeiterschutz als Aufgabe des Staates.

Wie soll nun ein solcher Schutz durchgeführt werden? An und für sich ist er Aufgabe des freien Arbeitsvertrages. In der Wirklichkeit liegen jedoch die Verhältnisse anders. Es ist eine allgemeine Erfahrungstatsache, daß weder der Einzelne noch zunächst auch Arbeiterkoalitionen als die wirtschaftlich Schwächeren die notwendigen Sicherungen gegen die Ausbeutung der Arbeitskraft gewähren können. So bleibt nur die öffentliche Gewalt, der Staat, übrig. Er hat ja auch das größte Interesse. Er braucht tüchtige Soldaten, gesunde, zufriedene Bürger und — last not least — Steuerzahler. Ihm stehen auch die Mittel zur Verfügung, gegebenenfalls seinen Anordnungen mit Gewalt Geltung zu verschaffen. Diesem Vorteil entsprechen auf der anderen Seite mindestens ebensoviel schwerwiegende Nachteile. Eine Regelung der Arbeitszeitverkürzung, die uns hier besonders als der wesentlichste Teil des Arbeiterschutzes interessiert, ist nicht so einfach. Es spielen die ganz individuellen Bedürfnisse der einzelnen

Betriebe eine solche Rolle, daß sie nicht vernachlässigt werden dürfen, die zu berücksichtigen jedoch der Staat nicht in der Lage ist, eine Tatsache, die selbst bei der heutigen Arbeitszeitregelung trotz der inzwischen fortgeschrittenen Konzentration der Betriebe von der größten Wichtigkeit ist. Eine gesetzliche Festlegung wird also immer gewaltsam sein. Ferner ist bei Arbeitszeitverkürzungen die Schwierigkeit vorhanden, daß nicht feststeht, wie das Verhältnis von Arbeitszeit zur Arbeitsleistung beschaffen ist. Unbestritten ist, daß zu einer gewissen Leistungsmenge auch eine gewisse Arbeitszeit gehört, und auch hier mit der Einschränkung, daß selbst in gleichartigen Betrieben dies Verhältnis auf Grund ihrer individuellen Eigenheiten nicht gleich ist. Nach den gemachten Erfahrungen sind dazu Arbeitszeit und Arbeitsleistung nur bedingt proportional, ein Umstand, der bei der Begründung der Forderung des Höchstarbeitstages eine Rolle spielt.

4. Der Unterschied zwischen dem sogen. Normal- und dem Maximalarbeitstage.

Nur sehr selten findet man, daß in der Literatur ein Unterschied zwischen dem sogen. Normalarbeitstag und dem Maximalarbeitstag gemacht wird. Meist werden beide unterschiedslos gleichgesetzt. Und doch ist ein solcher Unterschied, der dazu den Arbeitszeitkampf zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern treffend beleuchtet, vorhanden. Versteht man mit Diehl[1]) unter Normalarbeitstag diejenige Arbeitsstundenzahl, die nach der Meinung einiger Nationalökonomen und Sozialpolitiker in der Mehrzahl der gewerblichen Betriebe das Optimum an Arbeitsleistung ergibt, so kann hier die Rentabilitätsfrage außer Acht gelassen werden, da sie ja in keiner Weise berührt werden soll. Sie bildet im Gegenteil die Grenze, nach oben wie nach unten, über die eine Arbeitszeitverlängerung hinaus, und unter die eine Arbeitszeitverkürzung hinab nicht stattfinden darf, wenn nicht die Rentabilität in Frage gestellt werden soll. Es besteht also beim Normalarbeitstag eine Norm, um die herum sich die Arbeitszeit, je nach den wirtschaftlichen Anforderungen, die an die Betriebe gestellt werden, bewegt, aber immer, das sei nochmals betont, innerhalb der beiden durch die Rentabilität gegebenen Grenzen. Das Optimum ist hier also Maximum und Minimum zugleich. Es ist demgemäß besser, hier von einem Optimalarbeitstage zu sprechen, einmal unter Berücksichtigung seines Wesens, zum anderen unter dem Gesichtspunkt der Eindeutigkeit der Auffassung.

In diametralem Gegensatz hierzu steht der Maximalarbeitstag, der eine gesetzliche Maximalarbeitszeit pro Tag fordert, ganz unabhängig von der Rentabilität zugunsten irgend welcher höherer Inter-

---

[1]) Karl Diehl: Arbeitsintensität und Achtstundentag, Jena 1923, S. 2 f

essen.[1]) Für diesen kulturellen Höchstarbeitstag lassen sich aber überhaupt keine festen Grenzen angeben, handelt es sich doch hier um quantitativ nicht erfaßbare Größen. Die Vertreter des Optimalarbeitstages, in der Hauptsache Arbeitgeber, stützen sich also insbesondere auf wirtschaftliche, die Vertreter des Maximalarbeitstages, die Arbeitnehmer und ihre Spitzenverbände, besonders auf soziale und kulturelle Gesichtspunkte. Diese Erkenntnis zieht sich wie ein roter Faden durch die gesamten Arbeitszeitkämpfe hindurch, sie zeigt, daß es sich bei der Arbeitszeitfrage um eine Kollision handelt, eine Kollision zwischen dem, was wünschenswert, und dem, was volkswirtschaftlich möglich ist.[2]) Längst hat damit die Frage der Arbeitszeit, insbesondere des allgemeinen Achtstundentages, zu dem sie sich schließlich konkretisierte, aufgehört, eine Frage der Wirtschaft, des Mittels zu sein, sie wurde eine Frage der Macht. Gerade die Entwicklung in der Nachkriegszeit wird uns den besten Beweis hierfür liefern.

5. Der Einfluß einer Arbeitszeitverkürzung auf die Produktion.

Die soziale und kulturelle Seite des Problems braucht uns hier nicht zu beschäftigen, es ist erwiesen und anerkannt — selbst von den Unternehmern —, daß Arbeitszeitverkürzungen in dieser Hinsicht von Vorteil sind, vorausgesetzt freilich, daß gewisse Vorbedingungen, wie ein gewisses kulturelles, geistiges Niveau und ein gewisser Wohlstand vorhanden sind. Die Ansichten gehen hier lediglich darin auseinander, welche Bedeutung diesen Vorteilen beizulegen ist und inwieweit sie darum zu berücksichtigen sind. Für uns als Realpolitiker ist der Kernpunkt die wirtschaftliche, die produktionspolitische Seite. Wir haben zu untersuchen: Welchen Einfluß hat die Verkürzung der Arbeitszeit auf die produzierte Gütermenge? Bleibt sie trotz der Verkürzung gleich, so daß weder der Unternehmer hinsichtlich seiner Rente, noch der Arbeiter hinsichtlich seines Lohnes benachteiligt wird? Die Arbeitgeber behaupten, daß mit der Verkürzung der Arbeitszeit eine Minderleistung und mangelhafte Ausnützung der Betriebseinrichtungen und damit eine Verminderung der Konkurrenzfähigkeit, besonders auf dem Weltmarkte, eintrete, die Arbeitnehmer demgegenüber, daß durch höhere Intensität der Arbeit, verbunden mit technischer Vervollkommnung der Betriebe, trotz der durchgeführten Verkürzung eine zumindest gleiche, wenn nicht sogar größere Gütermenge produziert werden könne. Diese Behauptung ist näher zu prüfen. Beobachtungen und praktische Versuche führten tatsächlich zu dem Ergebnis, daß die Arbeitszeit nur innerhalb gewisser Grenzen maßgebend für die Arbeitsleistung ist. Besonders A b b é und F r e e s e werden hier u. a. stets

[1]) Karl Diehl, a. a. O. S. 2 f.
[2]) Bernhard Harms, a. a. O. S. 65.

genannt. Aber darf man denn die günstigen Erfahrungen dieser beiden und vielleicht noch einiger Dutzend anderer mit dem Achtstundentag einfach kritiklos auf Millionen anderer Betriebe übertragen, verallgemeinern? Und wenn man auch davon absieht, daß, worauf Diehl[1]) besonders hinweist, weder an der Spitze der Betriebe immer solche erfolgreiche und ideal denkende Unternehmer stehen, noch die Organisation der Betriebe ausnahmslos hervorragend ist, liegen denn nicht in den verschiedenen Industrien, innerhalb dieser bei den Betrieben und selbst bei den einzelnen Arbeitergruppen und Arbeitern ganz individuell geartete Verhältnisse vor, die auch bei der Frage der Arbeitsintensität ganz individuell behandelt werden wollen? Die betriebstechnischen Verschiedenheiten also legen hier ein gewichtiges Veto ein. Es ist zu unterscheiden, ob Handarbeit oder Maschinenarbeit vorliegt. „Überall dort, wo der Arbeiter an nicht automatischen Maschinen beschäftigt ist, wird er die Intensität seiner Arbeit von sich aus wesentlich steigern können; wo er aber an automatischen Maschinen tätig ist, wird ihm dies nur in Ausnahmefällen und innerhalb enger Grenzen möglich sein. Die nicht automatische Maschine, die ja mehr den Charakter des Werkzeugs hat, paßt sich der Energie des Menschen an, die automatische aber schreibt ihm das Maß jener Kräfteentfaltung vor.“[2]) Auch Schuler[3]) ist dieser Ansicht, wenn er schreibt, daß besonders heute fast in jeder Industrie mit Maschinen gearbeitet werde, die die Raschheit der Bewegung des Arbeiters usw. bestimmen, die also oft das Hindernis bilden, daß der Arbeiter nicht mehr leisten kann, selbst wenn er will. Eine technische Verbesserung der Maschinen muß naturgemäß immer schwieriger werden, je weiter sie schon fortgeschritten ist. Die Möglichkeit eines Ausgleiches hierdurch wird also immer kleiner werden, wenn nicht eines Tages eine die gesamte Technik völlig umwälzende Erfindung auftaucht, wie z. B. seinerzeit die Elektrizität. Ein weiterer wichtiger Faktor betr. die Beeinflussung der Arbeitsintensität ist die Methode der Entlöhnung. Bei Zeitlohn ist regelmäßig mit der Verkürzung der Arbeitszeit auch ein Sinken der Arbeitsleistung, umgekehrt beim Stücklohn ein Steigen zu beobachten. Zu erklären ist diese Tatsache aus psychologischen Momenten heraus. Arbeitswille, Arbeitsfreude, Arbeitsinteresse u. dergl. sind also auch zu berücksichtigen, ferner, ob der Arbeiter auch die Ruhezeit tatsächlich zur Erholung benutzt oder ob er etwa in der Freizeit Schwarzarbeit, Pfuscharbeit leistet und so seinem Arbeitgeber sogar noch Konkurrenz macht. Schließlich sind noch die örtlichen Verschiedenheiten in Betracht zu ziehen, so, ob ein geschulter Arbeiterstamm vorhanden ist, ferner das Klima, die Wohnungsverhältnisse u. s. f.

---

[1]) Karl Diehl, a. a. O. S. 17.
[2]) Bernhard Harms, a. a. O. S. 68.
[3]) F. Schuler: im Arch. f. soziale Gesetzgebg. u. Stat. Bd. IV a. a. O. S. 101.

6. Kritische Würdigung des sogen. Normal- und Maximalarbeitstages.

Bei zusammenfassender Betrachtung zeigt sich, daß die mannigfachsten Elemente, die jedoch zum Teil quantitativ überhaupt nicht erfaßbar sind, beachtet werden wollen. Ein starrer Maximalarbeitstag kann demgemäß der Wirtschaft nicht gerecht werden, muß notgedrungen zu volkswirtschaftlichen Erschütterungen führen und ist darum abzulehnen. Der Optimalarbeitstag, der eine Norm festsetzt, die durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen den Bedürfnissen der Wirtschaft angepaßt werden kann, erscheint somit als die einzige Möglichkeit einer generellen Arbeitszeitregelung, die auch dem Arbeiter gerecht wird, sichert doch sie allein die Existenz der Betriebe und damit auch die der Arbeiter, wobei noch zu beachten ist, daß ja eine eventuelle Arbeitszeitverlängerung stets nach der vorgeschriebenen kürzeren Norm hin als dem Optimum wieder gravitieren wird, die somit das Regelmäßige, den ruhenden Pol „in der Erscheinungen Flucht" bildet.

Hauptteil.

I. Die geschichtliche Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland bis 1918.

1. Die Vorkriegszeit.

„Es ist zweckmäßig, einen Blick in die Geschichte zu werfen, um zu erkennen, daß die Arbeitszeit nicht allein ein Produkt der menschlichen Willkür und der sozialen Schichtung ist, sondern auch durch die wirtschaftliche Konstellation verursacht wird, so daß unter den heutigen Verhältnissen die Arbeitszeit nicht beliebig gekürzt werden kann.“ [1]) In Deutschland hatten wir relativ lange Zeit hindurch übermäßige Arbeitszeiten, was auf die schlechten Maschinen, die geringere Schulung der Arbeiter und auf die starke Konkurrenz der englischen Industrie, die technisch und kaufmännisch weiter fortgeschritten war, also auf die „wirtschaftliche Konstellation“, nicht auf die Schuld von Menschen zurückzuführen ist. Soweit Fabrikindustrie in Frage kommt, lagen in der Textilindustrie und Spinnerei die Verhältnisse am ungünstigsten. Dies ist kein Zufall. Beide Industrien arbeiten nämlich fast nur mit Maschinen, so daß eine Arbeitszeitverkürzung durch bloße Intensitätssteigerung der Arbeit nicht wettgemacht werden kann, eine Tatsache, die bei der ganzen Entwicklung und auch bei produktionsstatistischen Erhebungen in Rechnung zu stellen ist. Bei letzteren werden die Resultate aus diesem Grunde stets ungünstiger ausfallen als in anderen Industrien, d. h. eine Arbeitszeitverkürzung wird auch immer unmittelbar einen Produktionsrückgang zu verzeichnen haben, sie stellt einen Verlust dar, der nicht ausgeglichen werden kann.

a) Vor 1871 hatte jeder Bundesstaat in Deutschland seine eigene Entwicklung der Arbeitszeit. Für uns kommt hier in erster Linie Preußen in Betracht, da die anderen deutschen Einzelstaaten die Arbeitszeit recht stiefmütterlich behandelten und eine Regelung, die über das Maß der preußischen hinausging, nicht brachten. Mit dem „Preußischen Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in den Fabriken“ vom 9. 3. 1839, das die Beschäftigung von Kindern unter 9 Jahren in Fabriken und Bergwerken untersagte, für jugendliche Arbeiter bis zu 16 Jahren eine Höchstarbeitszeit von 10 Std. pro Tag und das Verbot der Sonntags- und Nachtarbeit brachte, begann der Arbeiterschutz in Deutschland. Anlaß hierzu gaben Berichte über

---

[1]) Wiedeking: Der gesetzliche Achtstundentag, 1919, S. 13.

die dauernd abnehmende Militärtüchtigkeit der Rekruten aus den Fabrikbezirken. Stufenweise ging die Entwicklung weiter. Das Gesetz von 1853 erweiterte das Mindestschutzalter auf 12 Jahre, setzte die Höchstarbeitszeit für Personen unter 14 Jahren auf 6 Stunden täglich fest und schuf die fakultative Fabrikinspektion. Die Norddeutsche Gewerbeordnung — die spätere Reichsgewerbeordnung — vom 21. Juni 1869 übernahm diese Schutzbestimmungen unter Ausdehnung auf die Bergarbeiter. Sie enthielt mit Ausnahme des Betriebsschutzes und einiger anderer Schutzbestimmungen, die für die Gesamtheit aller gewerblichen Arbeiter galten, in der Hauptsache einen besonderen Fabrikarbeiterschutz. Eine Abgrenzung des Fabrikbegriffs enthielt das Gesetz allerdings nicht. Eine Erweiterung des Schutzes brachte die Novelle vom 17. Juni 1878. Die Gewerbeaufsicht wurde für alle Bundesstaaten zwingend vorgeschrieben und der Geltungsbereich des Fabrikarbeiterschutzes ausgedehnt. Eine wesentliche materielle Verbesserung brachte die Novelle jedoch nicht; so fehlte noch ganz besonders eine Regelung der Sonntagsarbeit und ein guter Frauenschutz.

b) Dies lag nicht etwa an einer Verkennung der Notwendigkeit eines Schutzes, sondern es waren rein wirtschaftliche Bedenken der damaligen Regierung. Fürst Bismarck machte sogar noch einige Jahre später seine Bedenken geltend, daß die Verkürzung der Arbeitszeit entweder eine Schmälerung der Lohnbezüge des Arbeiters oder eine Gefährdung der Konkurrenzfähigkeit der Industrie einschließen würde, so sehr im übrigen er einen zehnstündigen Arbeitstag wünschte und davon überzeugt war, der Staat habe sich der Arbeiter nicht nur zu erinnern, „wenn es gilt, Rekruten zu stellen, oder wenn es gilt, Klassensteuern zu zahlen, sondern daß er auch an sie denkt, wenn es gilt, sie zu schützen, damit sie mit ihren schwachen Kräften auf der großen Heerstraße des Lebens nicht übergerannt und niedergetreten werden".[1]) Sein warmes Empfinden für die arbeitende Klasse drückte sich weiter in seinen Worten aus: „Wer empfindet nicht das Bedürfnis zu helfen, wenn er den Arbeiter gegen den Schluß des Arbeitstages müde und ruhebedürftig nach Hause kommen sieht, wenn er ihn mißmutig unter der Zumutung von Überstunden, erbittert darüber findet, daß ihm Ruhe nicht gestattet ist, die ihm lieber wäre als das Geld, was er für die Überstunden noch verdient, — der müßte kein Herz im Leibe haben, der nicht den dringenden Wunsch hätte, dem Arbeiter aus dieser Notlage herauszuhelfen."[2]) Lediglich Bedenken wirtschaftlicher Art hinderten ihn, diesen Gefühlen Rechnung zu tragen, wie aus seinen Worten hervorgeht: „Was helfen dem Volke die höchsten Güter, wenn es Hunger leiden muß?"[3]) Hier also auch die Erkenntnis der

---

[1]) Reichstagsrede vom 9. 1. 1882.
[2]) Reichstagsrede vom 15. 1. 1885.
[3]) Reichstagsrede vom 9. 5. 1885.
1—3 zitiert bei Herkner im Handw. d .Staatsw. Bd. I a. a. O. S. 906.

primären Bedeutung der Wirtschaft, mit der das Wohl und Wehe der Gesamtheit, also auch des Arbeiters, steht und fällt. Ohne Verbesserung der wirtschaftlichen Bedingungen keine Verbesserung der sozialen und kulturellen Lage. c) Durch die beiden kaiserlichen Erlasse vom 4. Februar 1890, die eine internationale Konferenz vorbereiteten und den preußischen Staatsrat beriefen, um den Arbeiterschutz weiter auszugestalten, wurde in folgerichtiger Fortführung der Bismarckschen Gedanken und Erwägungen den veränderten wirtschaftlichen und politischen Verhältnissen Rechnung getragen. Die Frucht dieser Bestrebungen war trotz teilweisen Versagens der Konferenz die große Gewerbeordnungsnovelle vom 1. Juni 1891, auch Arbeiterschutzgesetz genannt. Hinsichtlich der Arbeitszeit brachte sie bedeutende Verbesserungen betr. Beschränkung der Sonn- und Festtagsarbeit, weitere Beschränkung der Beschäftigung der jugendlichen Arbeiter in Fabriken, Höchstarbeitstag und Verbot der Nachtarbeit für Fabrikarbeiterinnen, Wöchnerinnenschutz usw. Diese Bestimmungen, noch weiter verbessert und ausgebaut durch die Novellen der Gewerbeordnung vom 30. Juni 1900, 28. Dezember 1908 und vom 27. Dezember 1911, sind die Grundlagen des heute geltenden Arbeitszeitrechts und zum Teil selbst noch in Kraft. Charakteristisch für die ganze Vorkriegszeit ist, daß sie einen allgemein gültigen, unterschiedslosen Höchstarbeitstag für erwachsene männliche Arbeiter nicht kannte. Einzig und allein enthielt der § 120 f die Möglichkeit des sogen. gesundheitlichen, sanitären Höchstarbeitstages. Nach ihm konnte der Bundesrat — heute gemäß Art. 179 Abs. 2 der Reichsverfassung vom 11. August 1919 die Reichsregierung mit Zustimmung des Reichsrats — für solche Gewerbe, in denen durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeiter gefährdet wurde, Dauer, Beginn und Ende der zulässigen Arbeitszeit und der zu gewährenden Pausen regeln und die zur Durchführung erforderlichen Anordnungen erlassen. Ergänzt wurden diese Bestimmungen durch § 139 b und durch § 120 d Abs. 4. Fünf Verordnungen waren auf Grund des § 120 f erlassen worden:[1])

1. **Verordnung vom 4. 3. 1896** betr. Betrieb von Bäckereien und Konditoreien; soweit Nachtarbeit bestand, durfte die Arbeitszeit 12 oder inkl. einer einstündigen Pause 13 Stunden nicht überschreiten. Verlängerung der Schicht um 2 Stunden war an Freitagen und Samstagen zulässig, wenn am Sonntag eine mindestens 24 stündige Ruhezeit gewährt wurde.
2. **Verordnung vom 26. 4. 1899,** Vorschrift für Getreidemühlen, daß innerhalb 24 Stunden Beschäftigungszeit eine ununterbrochene Mindestruhezeit von 8 Stunden gewährt wurde.
3. **Verordnung vom 23. 1. 1902;** in Gast- und Schankwirtschaften mußte für die Woche siebenmal eine ununterbrochene Mindestruhezeit von 8 Stunden, zwischen zwei Ruhezeiten durfte nur ein Höchstmaß von 16 Stunden Arbeit (einschließlich Arbeitsbereitschaft und Pausen) vorliegen.

---

[1]) Hermann Luppe: im Handw. d. Rechtswissenschaft, Bd. I; a. a. O. S. 314.

4. **Verordnung vom 16. 6. 1905** betr. die Einrichtung und den Betrieb von Bleihütten enthielt einen wirklichen Höchstarbeitstag von 8 Stunden für besonders schädliche Arbeiten, von 10 Stunden für andere.
5. **Verordnung vom 19. 12. 1908** betr. den Betrieb der Anlagen der Großeisenindustrie schrieb vor, daß bei längerer Schichtdauer als 8 Stunden Pausen in einer Gesamtdauer von mindestens 2 Stunden (ausnahmsweise nur eine Stunde bei höchstens 11 Stunden Schicht) gewährt werden müssen, daneben eine Mindestruhezeit von 8, später 10 Stunden.

Zahlreiche Vorschriften der Gewerbeordnung regelten neben dem sanitären Arbeitstag noch die Sonntagsruhe in Handwerk und Kleingewerbe, Ruhezeit und Pausen in den Kleinhandelsgeschäften, brachten den 9-Uhr-Ladenschluß und eine Verstärkung des Frauen- und Jugendlichenschutzes. Auf die einzelnen Vorschriften näher einzugehen, erübrigt sich hier. Sie werden später bei Betrachtung der heutigen Arbeitszeitregelung an gegebener Stelle anzuziehen sein.

d) Die Gewerbeordnung fand ihre Ergänzung in den Schutzbestimmungen einiger besonderer Gesetze.

Für die Bergarbeiter galt in der Hauptsache Landesrecht, für Preußen das Preußische Allgemeine Berggesetz vom 24. 6. 1865 mit Novellen vom 14. 6. 1892, 14. 7. 1905 und von 1909, das für Bergarbeiter, die an Betriebspunkten mit mehr als plus 28° Celsius arbeiteten, eine höchstzulässige Arbeitszeit von 6 Stunden täglich vorsah (§ 93 c, heute ersetzt durch § 8 der Arbeitszeitverordnung von 1923). Weiter ist zu nennen: Gesetz betr. die privatrechtlichen Verhältnisse der Binnenschiffahrt und der Flößerei vom 15. 6. 1895 und die Seemannsordnung vom 2. 6. 1902. Das Gesetz vom 30. 3. 1903 betr. Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben erweiterte den Kinderschutz. Das Hausarbeitsgesetz vom 20. 12. 1911 brachte wichtige Sonderschutzbestimmungen für Hausarbeiter. Endlich ist noch auf die Sonderbestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Dienstvertrag §§ 611—630 und des Handelsgesetzbuches über Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge hinzuweisen.

Eine völlige Zersplitterung und Unübersichtlichkeit des geltenden Rechts herrschte also, die noch besonders hinsichtlich der Arbeitszeit dadurch vermehrt wurde, daß die regelmäßige Höchstarbeitszeit sowie die Überstunden in weitestem Maße auf Grund der prinzipiellen Vertragsfreiheit durch Tarifverträge geregelt wurden.

e) Die amtliche Statistik[1]) wies Ende 1912 einen Bestand von 10 739 Tarifverträgen für 159 930 Betriebe mit 1 574 285 beschäftigten Personen aus, Ende 1913 einen solchen von 10 885 für 143 088 Betriebe mit einer Beschäftigungszahl von 1 398 597 Personen. Die Statistik kurz vor Kriegsausbruch[2]) bezog sich auf 9311 Tarifgemein-

---

[1]) 35. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt, Berlin 1926, S. 9.
[2]) 12. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt, zitiert bei Herkner im Handw. d. Staatsw. Bd. I a. a. O. S. 896.

schaften mit 132 260 Betrieben und 1 254 855 Arbeitern und brachte folgendes Ergebnis der täglichen Arbeitszeit:

bis inkl.	Gemeinschaften		Arbeiter	
8 Stunden	290	(3,10 Proz.)	43 258	(3,44 Proz.)
8—9 „	1 733	(18,54 „)	429 149	(34,19 „)
9—10 „	6 218	(66,54 „)	736 940	(58,72 „)
über 10 „	1 103	(11,80 „)	45 508	(3,62 „)

Ein Vergleich zu den früheren Verhältnissen in der deutschen Industrie ergibt sonach eine Verkürzung der Arbeitszeit. Über 10 Stunden wird kaum noch gearbeitet, die betreffende Gruppe fällt jedenfalls praktisch nicht ins Gewicht. Man kann demnach die Höchstgrenze mit 10 Stunden angeben, der Durchschnitt liegt noch niedriger, zeigt sich doch darüber hinaus die Tendenz zu einer weiteren Verkürzung, wie der hohe Prozentsatz der zweiten Gruppe — 34,19% — beweist, die bis auf rund 90 000 Arbeiter, also einen relativ sehr kleinen Teil, von dem dazu die Hälfte noch kürzer arbeitet, die gesamte übrige Arbeiterschaft erfaßt.

2. Die Kriegszeit.

Diese Entwicklung wurde jäh durch den Kriegsausbruch 1914 unterbrochen. Die Einziehung der kriegstauglichen Personen, die der Produktion die besten Kräfte entzog, die Forderung schnellster Lieferung von Material usw., kurz die Kriegsinteressen brachten wieder erhebliche Arbeitszeitverlängerungen bis 12 und sogar 16 Stunden. Gemäß Reichsgesetz vom 4. August 1914 betr. Ausnahmen von den Beschäftigungsbeschränkungen gewerblicher Arbeiter (R.G.Bl. S. 333) konnte der Bundesrat Ausnahmen von den Arbeiterschutzbestimmungen anordnen; so wurde z. B. das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen über die Großeisenindustrie vom 4. Mai 1914 (R.G.Bl. S. 118) mit der verlängerten Mindestruhzeit, insbesondere bei Wechselschichten, hinausgeschoben. Alles dies war jedoch ein Ausnahmezustand, bedingt durch die „Konstellation", ein Umstand, der zu der Annahme berechtigt, daß auch ohne die Revolution von 1918 eine völlige Reorganisation im Sinne der Arbeitszeitverkürzungstendenz der Vorkriegszeit Platz gegriffen hätte.

II. Die Arbeitszeitgesetzgebung der Nachkriegszeit.

1. Der Arbeitszeitkampf — ein Klassenkampf.

a) Die politische Umwälzung von 1918 brachte die Einführung des allgemeinen Achtstundentages, den die Sozialdemokratie bereits 1891 im zweiten Teile des Erfurter Programms, der die Forderungen an den Gegenwartsstaat enthält, als ein wesentliches Stück einer wirksamen nationalen und internationalen Arbeiterschutzgesetzgebung bezeichnet hatte. Damit ist der Kampf um den Achtstundentag als Klassenkampf gekennzeichnet.

Man wird fragen: Rechtfertigen nicht soziale und kulturelle Vorteile eine solche Maßnahme? Hier wird man sich vor Augen halten müssen, daß eine Betätigung und Förderung in dem gewünschten Sinne stets vom Willen des Arbeiters abhängig ist. Ein gewisses sittliches Niveau ist demnach die Vorbedingung für die richtige Benutzung der Freizeit. Und dieses Niveau war nach dem Kriege zum mindesten nicht als allgemein gegeben vorauszusetzen. Zum anderen waren die wirtschaftlichen Bedingungen für die Einführung des allgemeinen Achtstundentages denkbar ungünstig. Ganz abgesehen davon, daß eine sprunghafte Verkürzung der Arbeitszeit, wie sie hier vorgenommen wurde, auch in sogen. normalen Zeiten Erschütterungen zur Folge haben mußte, war die Arbeitskraft das einzige Gut, das Deutschland aus dem Weltkriege gerettet hatte, und dazu noch verstümmelt. Die Leute hatten im Felde verlernt, intensiv zu arbeiten, sie hatten zum Teil überhaupt keine Lust, ernstlich anzufassen. Die dadurch ohnehin schon schwache Leistung der Gütererzeugung mußte mit einer Verkürzung der Arbeitszeit in ihrer Gesamtleistung noch weiter zurückgehen und ging auch zurück. Der Bedarf an Friedensgütern war demgegenüber infolge seiner erklärlichen Zurücksetzung während der Kriegszeit außerordentlich hoch.

b) Wohl hatte die große Arbeitsgemeinschaft von 1918 schon im Oktober, also vor Ausbruch der Revolution, eine grundsätzliche Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch Verhandlungen über eine gemeinsame Durchführung der Übergangswirtschaft herbeigeführt. Wohl hatte die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vom 15. November 1918 neben der

Anerkennung der Gleichberechtigung der Gewerkschaften, einem nicht unwichtigen Charakteristikum der Nachkriegszeit, in Ziffer 9 das Höchstmaß der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit für alle Betriebe auf 8 Stunden festgesetzt mit der Maßgabe, daß Verdienstschmälerungen aus Anlaß dieser Verkürzung nicht stattfinden dürften. Wohl hatten 20 Arbeitgeberverbände neben 4 Gewerkschaftszentralen und 3 Spitzenverbänden der Angestellten diese Vereinbarung unterzeichnet. Trotz alledem ist und bleibt der Achtstundentag ein Ergebnis der Staatsumwälzung. Ist doch die Arbeitsgemeinschaft selbst nach außen zwar paritätisch, nach innen aber durch die damalige völlige Machtlosigkeit der Arbeitgeber auch auf dem Willen der Arbeitervertreter aufgebaut. „Der Not gehorchend, nicht dem eigenen Triebe," mußten die Unternehmer Zugeständnisse machen, um nicht noch mehr einzubüßen. Aus dem Gefühl der Angst heraus, sagt Kaliski[1]), haben die Unternehmer den Achtstundentag mitgemacht, und Max Cohen[2]) führte aus: „Nicht nur wirtschaftliche Erwägungen, sondern auch politische Erwägungen der sich geschlagen fühlenden Unternehmer haben zum Achtstundentag geführt." Das also ist die „freie" Vereinbarung, von den Unternehmern unter dem Druck der Verhältnisse abgeschlossen, um zu retten, was noch zu retten war. So stellt sich die „Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands" von 1918 als ein Gebilde dar, das aus Zweckmäßigkeitsgründen geschaffen war und dem das organische Wachstum fehlte. Damit soll jedoch keineswegs die Idee der Arbeitsgemeinschaft negiert werden. Im Gegenteil bleibt das zu erstrebende Ziel die fachlich-paritätische Interessenvertretung[3]) auf dem Boden freiwilliger Vereinbarung.

2. Quellen und Grundlagen des neuen Arbeitsrechts.

Die Quellen und Grundlagen des neuen Arbeitsrechts sind

a) die Verfassung vom 11. August 1919 insofern, als ihre diesbezüglichen Artikel 7 Nr. 9, 118, 119, 122, 124, 139, 151, 157, 159—165 gewissermaßen die Aufstellung eines Programms für die künftige Gesetzgebung bedeuten. Sie sollten die Forderungen der Arbeiterschaft, die sich nicht so schnell in Praxi restlos verwirklichen ließen, besonders in Art. 157 verankern;

b) die einschlägigen Gesetze und Verordnungen;

c) die Tarifverträge, die zwar zeitlich primär sind, aber doch erst an dritter Stelle behandelt werden sollen, da ihr Inhalt von den gesetzlichen Vor-

---

[1]) Kaliski in dem Gutachten und Verhandlungen des Sozialpolitischen Ausschusses des Vorl. Reichswirtschaftsrats über das Arbeitszeitgesetz; abgedruckt im Reichsarbeitsblatt 1922 N. 21 Nichtamtl. Teil S. 657.

[2]) Max Cohen, ebendort S. 643.

[3]) Joh. Feig im Handw. d. Staatsw. 4. Aufl. Bd. I a. a. O. S. 732.

schriften abhängig und so erst nach Kenntnis dieser verständlich ist. Die Tarifverträge sind, da unmittelbar durch die gesetzlichen Anordnungen hervorgerufen, gesondert zu behandeln und auch von grundlegender Bedeutung für die Nachkriegszeit, da sie die tatsächlichen Verhältnisse betr. Arbeitszeit widerspiegeln.

Wenn man von der bereits erwähnten Vereinbarung zwischen den Arbeitgebern und -nehmern, die am 15. 11. 1918 vom Rat der Volksbeauftragten (Ebert-Haase) mit der Anweisung an die Leiter der Reichsbetriebe, ihren Bestimmungen Folge zu leisten, veröffentlicht und so Rechtsquelle wurde, absieht, beginnt die Arbeitszeitgesetzgebung der Nachkriegszeit in Deutschland mit dem „Aufruf des Rates der Volksbeauftragten an das deutsche Volk" vom 12. November 1918 (R.G.Bl. S. 1303). Dieser hob u. a. die Gesindeordnungen und die Ausnahmegesetze gegen die Landarbeiter in Ziffer 8 auf und setzte die bei Beginn des Krieges aufgehobenen Arbeiterschutzbestimmungen in Ziffer 9 wieder in Kraft. Weiter kündigte er an, daß spätestens am 1. Januar 1919 der achtstündige Maximalarbeitstag in Kraft treten werde. Ebenfalls vom 12. 11. 1918 stammt der Erlaß der Volksbeauftragten über die Errichtung des Reichsamtes für die wirtschaftliche Demobilmachung (R.G.Bl. S. 1304) und die Verordnung über Arbeiterschutz (R.G.Bl. S. 1309), die das Gesetz betr. Ausnahmen von Beschäftigungsbeschränkungen gewerblicher Arbeiter vom 4. August 1914 (R.G.Bl. S. 333) aufhebt und die Geltungsdauer der zugelassenen Ausnahmen auf höchstens 14 Tage beschränkt, um eine, wenn auch noch so kurze Übergangszeit zu wahren. Das Reichsamt, später Reichsministerium, für wirtschaftliche Demobilmachung, das am 26. April 1919 mit Wirkung vom 1. Mai 1919 aufgelöst wurde (R.G.Bl. S. 433) und dessen Funktionen dann die zuständigen Ministerien, insbesondere das Reichsarbeitsministerium, das aus dem Reichsarbeitsamt vom 4. Oktober 1918 (R.G.Bl. S. 1231) entstanden war, übernahmen, entwickelte eine umfassende Tätigkeit. Bald sah man hier ein, daß die 14-tägige Übergangsfrist viel zu kurz bemessen war und daß eine Neuregelung nicht länger zu umgehen sei. Am 19. 11. erhielt der sozialpolitische Referent den Auftrag, „binnen drei Tagen" einen fertigen Entwurf vorzulegen.[1]) Nur so ist es erklärlich, daß keinerlei Denkschriften, Vorentwürfe usw. über die Neuregelung der Arbeitszeit bestehen, nur so war es möglich, vor Ablauf der 14 Tage noch positive Bestimmungen herauszubringen. Am 23. November 1918 erließ das Demobilmachungsamt die „Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter" (R.G.Bl. S. 1334). Sie brachte in Ziffer II den starren, schematischen Achtstundentag, der lediglich in den Grenzen der 48-Stundenwoche abgeändert werden durfte, wenn nämlich durch Vereinbarung, insbesondere durch Tarifvertrag, eine Verkürzung der Arbeitszeit an Vorabenden von Sonn-

---

[1]) Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1921, Sp. 370.

und Festtagen herbeigeführt wurde. Damit war den Beteiligten praktisch jedes Selbstbestimmungsrecht entzogen. Erfaßt werden von der Anordnung sämtliche gewerblichen Arbeiter einschl. Bergbau, die aller öffentlichen Betriebe sowie der gewerblichen Nebenbetriebe der Landwirtschaft (Ziffer I). Die unvermeidlichen Ausnahmen in den Verkehrsgewerben bleiben den Vereinbarungen zwischen den Betriebsleitungen und den Arbeitnehmerverbänden vorbehalten und sind innerhalb zweier Wochen zu treffen (Ziffer III). Die übrigen Bestimmungen regeln die Ausnahmen für die sogen. kontinuierlichen Betriebe, d. h. für solche, deren Natur eine Unterbrechung nicht gestattet, wie z. B. Kokereien, Gasanstalten, Elektrizitätswerke, Hochofenwerke usw., und für die, bei denen eine ununterbrochene Sonntagsarbeit im öffentlichen Interesse nötig ist. Keine Anwendung finden die Bestimmungen auf vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen unverzüglich vorgenommen werden müssen (Ziffer VI). Sie gewähren dann den Gewerbeaufsichts- oder Bergrevierbeamten unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit, Ausnahmen zu genehmigen, und zwar für kontinuierliche Betriebe oder wenn das öffentliche Interesse eine unbeschränkte Aufrechterhaltung der Betriebe erfordert (Ziffer VII). Unberührt bleiben sämtliche diesen Vorschriften nicht zuwiderlaufenden reichs- und landesgesetzlichen Arbeiterschutzbestimmungen, wie denn überhaupt in weitestem Maße auf die Gewerbeordnung zurückgegriffen wird. Die Aufsicht über die Ausführung der Bestimmungen wurde den Gewerbeaufsichts- bzw. Bergrevierbeamten übertragen (Ziffer IX), empfindliche Strafen wurden für Zuwiderhandlungen festgesetzt (Ziffer X). In Kraft trat die Anordnung mit dem 26. November 1918 als dem Tage ihrer Verkündung gemäß Ziffer XII. Ihre Geltungsdauer sollte auf die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, also für die Zeit der Umstellung von der Kriegs- zur Friedenswirtschaft, beschränkt bleiben. Sie erfuhr bald, nämlich am 17. Dezember 1918, um allen Möglichkeiten vorzubeugen, eine Ergänzung durch die „Anordnung zur Ergänzung der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter" vom 23. November 1918 (R.G.Bl. S. 1436). Sie verlieh insbesondere den Demobilmachungskommissaren die Befugnis, nach Anhörung der Gewerbeaufsichts- oder Bergrevierbeamten widerruflich weitergehende Ausnahmen von den Beschäftigungsbeschränkungen gewerblicher Arbeiter zuzulassen; sie müssen jedoch gegebenenfalls binnen 2 Tagen Abschriften der erteilten Genehmigung dem Demobilmachungsamte einreichen.

Die Arbeitszeit der Angestellten wurde vom Reichsministerium für die wirtschaftliche Demobilmachung festgelegt durch die „Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung" vom 18. März 1919 (R.G.Bl. S. 315), die am 1. April 1919 in Kraft trat. Zwar ist der Achtstundentag (48-Stundenwoche) ebenfalls Grundsatz, aber doch in etwas milderer Form. Überarbeiten dürfen stattfinden gemäß § 4 in

Notfällen, wenn das öffentliche Interesse es erheischt, und zur Verhütung des Verderbens von Waren oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen. § 5 gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, an 20 seiner Bestimmung überlassenen Tagen Angestellte über 8 Stunden hinaus zu beschäftigen, mit der einzigen Einschränkung, daß die Beschäftigung 10 Stunden täglich nicht überschreiten und nicht länger als bis 10 Uhr abends dauern darf. Die §§ 6 und 7 lassen weitere Überarbeiten unter gewissen Voraussetzungen durch den zuständigen Aufsichtsbeamten und durch Tarifvertrag zu. Bei dem letzteren darf die Zahl der Überarbeitstage allerdings 30 jährlich nicht überschreiten, wenn nicht andere Tage dafür ganz oder teilweise frei gelassen werden und so ein Ausgleich eintritt. Die folgenden Vorschriften regeln die Sonntagsruhe der Angestellten nebst den für Sonn- und Festtage zugelassenen Überstunden (§ 8), den Ladenschluß, für den ebenfalls kleine Erleichterungen gewährt sind (§ 9), geben den Demobilmachungskommissaren die Befugnis, nach Anhörung der Aufsichtsbeamten oder Aufsichtsbehörden widerruflich über die vorgesehenen Ausnahmen hinaus weitergehende Ausnahmen zu erteilen, wenn diese Ausnahmen im öffentlichen Interesse liegen; Abschriften der erteilten Genehmigung sind binnen 2 Tagen dem Demobilmachungsamte vorzulegen, um diesem ein Eingreifen zu ermöglichen (§ 10). Der Geltungsbereich der Verordnung erstreckt sich auf alle Angestellte in kaufmännischen Diensten, besonders die Handlungsgehilfen, auf technische Angestellte außer denen, die der Anordnung vom 23. 11. 1918 unterstehen, auf Büroangestellte, auch solche, die nur niedere oder lediglich mechanische Dienste für Büros leisten, und auf die Lehrlinge (§ 11). Ausdrücklich ausgenommen sind Generalbevollmächtigte oder die eingetragenen Vertreter eines Unternehmens, Angestellte in leitender Stellung (Vorgesetzte von mindestens 20 Angestellten oder 50 Arbeitnehmern oder mit einem Jahresverdienst über 7000 Mark), Angestellte in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft einschl. ihrer Nebenbetriebe und schließlich Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken (§ 12). Einbezogen sind auch die Körperschaften des öffentlichen Rechts, wobei die Gewinnabsicht keine Rolle spielt (§ 13). Wenn bei den letztgenannten Angestellte mit Beamten gemeinsam beschäftigt werden, so sind für beide die Dienstvorschriften der Beamten maßgebend, sofern nicht abweichende Vereinbarungen ausdrücklich getroffen sind (§ 14). Die Verkehrsgewerbe werden analog der Anordnung von 1918 behandelt (§ 15). Die Aufsicht ist von den Landeszentralbehörden ausschließlich oder neben den ordentlichen Polizeibehörden den Gewerbeaufsichtsbeamten oder besonderen Beamten zu übertragen, an deren Stelle bei bergbaulichen Betrieben die Bergrevierbeamten treten (§ 16). Strafbestimmungen für Zuwiderhandlungen (§ 18), die ausdrückliche Gültigkeitserklärung aller reichs- und landesrechtlichen Vorschriften, die diesen Bestimmungen nicht zuwiderlaufen (§ 19) und die Gültigkeitsdauer (§ 20) der Verordnung bilden den Abschluß.

Die dritte Hauptregelung der Arbeitszeit brachte für die Landarbeiter die „Verordnung betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung“ vom 24. Januar 1919 (R.G.Bl. S. 111, 184). Sie nimmt insofern eine besondere Stellung ein, als ihr Inhalt auf einer freien Vereinbarung der beteiligten Berufsverbände, die sich im Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat zusammengeschlossen hatten, beruht, der die Reichsregierung bis zum Erlaß einer endgültigen Landarbeitsordnung Gesetzeskraft verliehen hat; im Februar 1920 wurde der Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat von der „Reichsarbeitsgemeinschaft der landwirtschaftlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände“ abgelöst. Die Ausnahmebestimmungen gegen die Landarbeiter waren ja bereits durch den Aufruf des Rats der Volksbeauftragten außer Kraft gesetzt worden. Die neue Verordnung, der gleichzeitig zwei weitere Vorschriften über den Rechtsweg und die Aufrechterhaltung des § 618 Abs. 2 und 3 Bürgerliches Gesetzbuch beigelegt waren, trug dem Charakter der Landwirtschaft Rechnung. Sie brachte nicht den Achtstundentag schlechthin, der die schwerste Gefährdung der Volksernährung mit sich im Gefolge gehabt hätte, sondern sie teilte in § 3 das Jahr in drei Teile und bestimmte, daß in 4 Monaten durchschnittlich 8, in 4 Monaten durchschnittlich 10 und in weiteren 4 Monaten 11 Stunden als tägliche Arbeitszeit festgesetzt sei. Überstunden sind besonders zu vergüten. Unberührt davon bleiben die gewerblichen Nebenbetriebe, für die ja die Anordnung von 1918 die Arbeitszeit geregelt hat. Auf diese Weise ist es möglich, durch Tarifverträge den örtlichen Verschiedenheiten gerecht zu werden. Überhaupt bildet die Verordnung mehr einen Rahmen, der die bloßen Grundzüge und die Mindestforderungen enthält, die durch die Tarifverträge ergänzt werden sollen, was auch geschah. In die Arbeitszeit einzurechnen sind die Wege vom Hofe zur Arbeit und umgekehrt, nicht jedoch die Pausen und die Fütterungszeiten bei den Arbeitsgespannen (§ 4). Im Sommerhalbjahr sind mindestens 2 Stunden Pausen zu gewähren (§ 5). Da Anfang und Ende der Pausen unbestimmt gelassen sind, bleibt ihre Regelung, besonders ihre Verteilung auf den Tag, der freien Vereinbarung vorbehalten. Aus der Tatsache, daß Überstunden vergütet werden müssen, folgt, daß sie zugelassen sind, wenn auch nur innerhalb des Rahmens der Vorschriften von § 3. Praktisch sind sie durch die Verpflichtung zu besonderem Entgelt ohnehin beschränkt. Sonntags- und Festtagsarbeit ist für Fütterung und Pflege der Tiere sowie sonstige naturnotwendige Arbeiten nicht zu umgehen (§ 12). Zum Teil ist sie als Überstundenarbeit zu vergüten. Die Arbeiterinnen genießen besonderen Schutz durch § 14. Sofern sie ein Hauswesen zu versorgen haben, sind sie so früh zu entlassen, daß sie eine Stunde vor der Hauptmahlzeit in ihrer Häuslichkeit eintreffen. An den Tagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten sind sie von der Arbeit entbunden. Arbeiterinnen, denen die Versorgung eines größeren Hauswesens obliegt, dürfen unter Ausnahme von Notfällen nur insoweit

zur Arbeit verpflichtet werden, als keine erhebliche Beeinträchtigung ihrer häuslichen Pflichten dadurch eintritt. In Kraft trat die Verordnung mit dem 29. Januar 1919, dem Tage ihrer Verkündigung.

Neben diesen drei Hauptverordnungen, die die Grundlage der Arbeitszeitregelung bis zur Reform von 1923 bilden, kommen noch mehrere Spezialanordnungen in Betracht.

Durch die „Verordnung über Tarifverträge (Arbeiter- und Angestelltenausschüsse) und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 (R.G.Bl. S. 1456)" wurde die rechtliche Bedeutung der Tarifverträge gehoben. Sie bringt in § 1 u. a. die Unabdingbarkeit der Tarifverträge, in § 2 die Möglichkeit, sie für allgemein verbindlich zu erklären, aber nur auf Antrag (§ 3). Die „Verfügung des Reichsarbeitsministers vom 8. Mai 1919 über Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter" ordnet an, daß allgemeine Ausnahmen von der Anordnung vom 23. 11. 1918, die durch Tarifvertrag vereinbart sind, bis auf weiteres grundsätzlich im Ausnahmewege zuzulassen sind, unter der Voraussetzung, daß der Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt wird.

Wichtiger als diese unwesentliche Lockerung ist die „Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien" vom 23. November 1918 (R.G.Bl. S. 1329), erlassen vom Rat der Volksbeauftragten. Von jeher waren die Arbeitsbedingungen in diesen Betrieben äußerst ungünstig. Sonntags- und Nachtarbeit waren die Regel, ein Umstand, der die Gesetzgebung zeitig veranlaßte, den Übelständen entgegenzuarbeiten. Die Verordnung des Bundesrats vom 4. 3. 1896, erlassen auf Grund des § 120 f der Gewerbeordnung, ist bereits oben (S. 9) mit ihren wichtigsten Bestimmungen angeführt worden. Durch mannigfache Polizeiverordnungen der zuständigen Landesbehörden waren weitere Besserungen erreicht worden, die jedoch noch nicht befriedigen konnten. Durch die Verordnung vom 15. Januar 1915 (R.G.Bl. S. 8) [1]) betr. die Bereitung der Backware wurden sämtliche Arbeiten zur Bereitung von Backware für die Zeit von 7 Uhr abends bis 7 Uhr morgens verboten. Ihr folgte am 26. Mai 1916 die Bekanntmachung des Reichskanzlers über die Bereitung von Backwaren (R.G.Bl. S. 411). Den Schlußstein in dieser Entwicklung bildete schließlich die eingangs erwähnte Verordnung von 1918. Sie brachte, in Übereinstimmung mit Ziffer II der Anordnung vom 23. 11. 1918 und § 1 der Verordnung vom 18. 3. 1919, in § 1 als regelmäßige tägliche Arbeitszeit die Dauer von 8 Stunden. Von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens müssen sämtliche Arbeiten ruhen (§ 3). Diese Bestimmung gilt auch für verwandte Branchen und Betriebe, wie Gast- und Schankwirtschaften, Warenhäuser, Mühlen usw., in denen in der fraglichen Zeit alle Arbeiten und Vorarbeiten ruhen müssen, die zum Herstellen von Bäcker- oder Konditorwaren

---

[1]) Arbeitsrecht und Arbeiterschutz, Berlin 1921, S. 26.

dienen. Auf Antrag kann die Lage der achtstündigen Betriebsruhe widerruflich um höchstens eine Stunde verschoben werden (§ 5). § 6 bringt die grundsätzliche Sonn- und Festtagsruhe. § 7 gibt den Gewerbeaufsichtsbeamten das Recht, auf Antrag unter dem Vorbehalt des Widerrufs gewisse Ausnahmen zu genehmigen. Die Gewerbeordnung bleibt in Kraft insoweit, als nicht hier besondere Bestimmungen getroffen sind (§ 9). Die Aufsicht wird geregelt nach § 129 b der Gewerbeordnung (§ 11). Strafbestimmungen (§ 12) und die Aufhebung der Verordnungen vom März 1896 und des § 9 der Bekanntmachungen vom Mai 1916 (§ 13) schließen die Verordnung ab. In Kraft trat sie mit dem 15. Dezember 1918 (§ 15).

Die „Verordnung über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und Apotheken" vom 5. Februar 1919 (R.G.Bl. S. 176), die am 1. April 1919 in Kraft trat, brachte die grundsätzliche Sonntagsruhe für alle handelsgewerblichen Betriebe mit Erweiterung auf einige, die bisher nicht unter § 105 b ff. der Gewerbeordnung fielen, wie Versicherungsunternehmungen und Sparkassen. Sonntäglicher Geschäftsverkehr war damit von nun ab nur noch im Ausnahmewege möglich. Alle bisher erlassenen Sonder- und Ausnahmebestimmungen wurden kraft Art. 4 aufgehoben.

Durch Verordnung des Reichsarbeitsministers vom 23. Januar 1920 (R.G.Bl. S. 75) wurde die Bekanntmachung betr. den Betrieb der Anlagen der Großeisenindustrie vom 4. Mai 1914 (R.G.Bl. S. 118) aufgehoben, da die in ihr enthaltene Arbeitszeitregelung durch die Einführung des achtstündigen Höchstarbeitstages für die gewerblichen Arbeiter gegenstandslos geworden war.

Die Verordnung des Reichsarbeitsministeriums betreffend die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Glashütten, Glasschleifereien und Glasbeizereien, sowie Sandbläsereien vom 23. Januar 1920 (R.G.Bl. S. 75) verlängerte die Geltungsdauer der Bekanntmachung vom 9. März 1913 (R.G.Bl. S. 129) mit der Maßgabe, daß die Arbeitszeitvorschriften der Anordnung vom 23. 11. 1918 die entsprechenden Vorschriften dieser Bekanntmachung ersetzen sollten.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle die Verordnung über die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Bleifarben und anderer Bleiverbindungen vom 27. 1. 1920 (R.G.Bl. S. 109) und die Verordnung zum Schutze der Preßluftarbeiter vom 28. 6. 1920 (R.G.Bl. S. 135), weiter die Verordnung über die Ausführung von Anstreicherarbeiten in Schiffsräumen vom 2. Februar 1921 (R.G.Bl. S. 142) erwähnt, die Bestimmungen über die zulässige Dauer solcher Arbeiten brachten.

Für den Bergbau hatte bereits die Anordnung vom 23. 11. 1918 die Arbeitszeit geregelt. Am 18. Juni 1919 erließ der Reichsarbeitsminister die „Verordnung über die Errichtung eines Ausschusses zur Prüfung der Frage der Arbeitszeit im Bergbau des Ruhrgebiets"

(R.G.Bl. S. 579), dessen Aufgabe darin bestand, zu prüfen, „ob eine weitere Verkürzung der Arbeitsdauer für die unter Tage beschäftigten Bergarbeiter nach Einführung des gesetzlichen Achtstundentages unter Berücksichtigung der sozialen, gesundheitlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse sowie der Wettbewerbsfähigkeit des Bergbaues im Ruhrgebiete mit dem Auslande angemessen erscheint" (§ 2). Bemerkenswert hieran ist, daß die wirtschaftlichen Rücksichten hinter den sozialen und gesundheitlichen angeführt werden. Am 17. Juli 1922 erschien das „Gesetz über die Arbeitszeit im Bergbau unter Tage" (R.G.Bl. S. 628). Nach ihm wird die Ein- und Ausfahrt mit in die Arbeitszeit eingerechnet (§ 1). Als regelmäßige tägliche Arbeitszeit gilt die, die sich aus den am 1. 10. 1921 geltenden Tarifverträgen ergibt; liegt keine tarifvertragliche Regelung zu diesem Zeitpunkt vor, so gilt die gerade in Übung gewesene Schichtzeit (§ 2). Überstunden können durch allgemein verbindlichen Tarifvertrag vereinbart werden (§ 3). Bei einer Temperatur von über plus 28° Celsius ist in den Tarifverträgen eine kürzere Arbeitszeit zu vereinbaren, andernfalls die zuständige Bergbehörde die Verkürzung von sich aus vornimmt (§ 4). Die allgemeinen Vorschriften über die Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben finden Anwendung, soweit hier nichts anderes bestimmt ist (§ 5).

Schließlich ist noch auf das Hausarbeitsgesetz vom 27. Juni 1923 (R.G.Bl. I S. 467), ergänzt durch das Gesetz zur Abänderung des Hausarbeitsgesetzes vom 30. Juni 1923 (R.G.Bl. I S. 472), hinzuweisen. Im allgemeinen besteht für die Heimarbeiter kein Arbeitszeitschutz, da eine Kontrolle praktisch unmöglich wäre. Beschränkungen der Arbeitszeit in gewissem Umfange sind lediglich nach § 6 möglich.

Das Übergangsgesetz vom 1. März 1919 (R.G.Bl. S. 285) verfügte, daß die bisherigen — also bis 1919 — Gesetze und Verordnungen des Reiches, insbesondere vom Rate der Volksbeauftragten oder der Reichsregierung alle bisher erlassenen und verkündeten Verordnungen bis auf weiteres in Kraft bleiben. Die Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung wurde am 31. März 1921 für beendet erklärt.[1]) Damit hätte an und für sich die Geltungsdauer einiger Verordnungen ihr Ende erreicht. Da jedoch eine Neuregelung weder vorhanden noch auch in absehbarer Zeit zu erwarten war, wurden die betreffenden Verordnungen immer wieder im Wege der Reichsgesetzgebung verlängert, worauf noch weiter unten zurückzukommen sein wird.

Bei rückblickender Betrachtung der Arbeitszeitgesetzgebung von 1918 bis 1923 muß man sagen, daß der einzige Vorteil der sprunghaften Arbeitszeitverkürzung, die noch durch einen starren Schematismus nachher verstärkt war, die Arbeitsstreckung war. Und dies war ja letzten Endes d i e Aufgabe der Demobilmachungsbehörden. Sie sollten nicht die Vor- und Nachteile des Achtstundentages abwägen,

---

[1]) Wilhelm Groh: Deutsches Arbeitsrecht, Breslau 1924, S. 25 f.

sondern ein Millionenheer in eine erschütterte Volkswirtschaft überführen, in einer aufs kürzeste bemessenen Frist. Dies war im großen und ganzen, auch mit Hilfe von Verordnungen anderen Inhalts, gelungen. Der Fehler lag darin, daß man auf Grund dieses einen günstigen Ergebnisses glaubte, die Berechtigung herleiten zu können, auch über diese Übergangszeit hinaus die bestehende Arbeitszeitregelung beibehalten zu können. Man trug den wirtschaftlichen Verhältnissen, die sich allmählich wieder in anderen, ruhigeren Bahnen bewegten, kurz, den veränderten Produktionsbedingungen nicht Rechnung. Die Folgen machten sich in Form eines allgemeinen Produktionsrückganges, wie die Zahlen unten beweisen werden, bemerkbar.

3. Die tatsächliche Arbeitszeit.

Die Arbeitszeit, wie sie sich tatsächlich gestaltete, ist aus den Tarifverträgen zu ersehen, ferner aus Erhebungen und Zusammenstellungen von seiten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund stellte bei 1 389 413 Arbeitern eine Arbeitszeit von 8 Stunden für 601 594, von weniger als 8 Stunden für 787 819 Arbeiter fest.[1]) Die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände erfaßte für das Jahr 1921 rund 5 000 000 Arbeiter[2]), von denen rund 1 500 000 weniger als 8 Stunden arbeiteten. Vor allem fiel die Verkürzung auf 42 Stunden wöchentlich im Steinkohlenbergbau ins Gewicht. Nicht einmal die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit wurde also voll ausgenutzt, wie auch die folgende Statistik der Arbeitszeit in den Tarifverträgen beweist. Der Stand ist hiernach:[3])

Tarifverträge die in Kraft standen am	Die regelmäßige reine wöchentliche Arbeitszeit excl. der Pausen betrug ...... Stunden																				
	bis 42			über 42—45			über 45—46			über 46—47			über 47 bis unter 48			48			über 48		
	bei Tarifvertr.	für Betriebe	m. besch. Pers.	dto.			dto.			dto.			dto.			dto.			dto.		
31. 12. 1921	0,5	0,7	6,9	3,5	4,1	7,5	8,1	8,9	15,6	3,2	2,7	4,7	0,3	0,4	0,3	82,1	82,3	64,7	2,3	0,9	0,3
31. 12. 1922	0,6	0,2	5,1	3,0	2,2	6,4	9,3	7,2	13,5	3,0	2,7	3,0	0,3	0,1	0,1	80,6	66,1	65,7	3,2	21,5	6,2
1. 1. 1924	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1. 1. 1925	0,8	0,2	5,1	2,1	1,8	3,2	3,4	1,3	3,3	1,3	0,6	0,3	0,1	0,0	0,0	86,9	73,1	77,2	5,4	23,0	10,9
	vom Hundert der Gesamtzahl mit Angabe der wöchentlichen Arbeitszeit																				

[1]) Bei Herkner im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, a. a. O. S. 913.

[2]) Geschäftsbericht 1921, S. 74—84, in der Denkschrift: Die Arbeitszeitfrage in Deutschland 1924, S. 99.

[3]) 35. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt, Berlin 1926, S. 15.

Für rund 30% der beschäftigten Personen lag also die Arbeitszeit unter dem gesetzlichen Maximum von wöchentlich 48 Stunden. Immerhin zeigt sich von 1921 bis 1922 die Tendenz einer Arbeitszeitverlängerung, eine Entwicklung, die sich, wie wir unten noch sehen werden, auf Grund der Reform von 1923 in immer stärkerem Maße durchsetzte.

4. Ihre Rückwirkung auf die Produktion.

Die Rückwirkung dieser Regelung zeigte sich in der Produktion. Besonders wertvoll sind die Berichte der Gewerbeaufsichtsbeamten, die auf Enquêten beruhen, neben ihnen die Aufstellungen der beiden Arbeitsmarktparteien. Während bis 1909 die Urteile über Arbeitszeitverkürzungen für die Gesamtindustrie durchweg günstig sind, sind sie ab 1919 über den Achtstundentag durchweg ungünstig.

a) Außerordentlich ungünstig lauten die Berichte von 1919 und Anfang 1920, während im weiteren Verlaufe eine gewisse Besserung eintritt, die jedoch nicht auf eine günstige Auswirkung des Achtstundentages, sondern darauf zurückzuführen ist, daß die Folgen des Weltkrieges, wie physische und psychische Ermüdung, schlechte Ernährung, Abnutzung der Maschinen, Mangel an Rohmaterialien u. s. f. allmählich in ihrer Wirkung auf die Produktion zurückzutreten beginnen. So lautet der Bericht der Gewerbeaufsichtsbeamten aus dem Regierungsbezirk Köslin[1]) für 1919: „Die wirtschaftlichen Folgen der Einführung der achtstündigen Arbeitszeit waren überwiegend ungünstig. Fast sämtliche Arbeitgeber, große wie kleine, sind der Ansicht, daß der Achtstundentag die Leistungsfähigkeit der Betriebe ganz bedeutend herabgedrückt hat, und zwar erheblich mehr, als nach dem Verhältnis der Arbeitszeitverkürzung zu erwarten war." Der Bericht aus dem Regierungsbezirk Liegnitz[1]) für dasselbe Jahr lautet: „Eine gesundheitliche Wirkung der Verkürzung der Arbeitszeit war bisher nicht festzustellen, die wirtschaftliche war bis jetzt nicht günstig. Die Erwartung, daß die Arbeitsleistung in der Zeiteinheit sich steigern würde, hat sich noch nicht erfüllt. Dagegen wurde über Minderleistungen ziemlich allgemein geklagt." So könnten eine ganze Reihe von ähnlich ungünstig lautenden Berichten angeführt werden, die zeigen, daß die Arbeitsleistungsrückgänge nicht auf einen bestimmten Teil Deutschlands beschränkt blieben. Die Berichte für 1920 betonen besonders die Hebung der Arbeitslust, die in Verbindung mit der zum Teil wieder eingeführten Akkordarbeit eine Steigerung der durchschnittlichen Arbeitsleistung zur Folge hatte, ohne jedoch eine volle Ausnutzung des Achtstundentages zu erreichen.

---

[1]) Bei O. Hoffmann: Arbeitsdauer und gewerbliche Produktion Deutschlands nach dem Weltkriege. Stuttgart 1922, S. 93.

b) Im Bergbau hatte sich die Verkürzung der Arbeitszeit besonders fühlbar gemacht. Als typisches Beispiel seien hier die Verhältnisse im Ruhrbergbau unter Tage herausgegriffen. Am 1. April und am 9. April 1919 war die Arbeitszeit um je eine halbe Stunde verkürzt worden, so daß nunmehr die Sieben-Stunden-Schicht bestand. Die Folgen hiervon geben folgende Zahlen wieder:[1])

1913 betrug die Förderung	114,5 Millionen Tonnen
1922 sank sie auf	97,5 Millionen Tonnen

Demgegenüber steht jedoch eine Vermehrung der bergmännischen Belegschaft, d. i. die Gesamtbelegschaft ohne die Arbeiter in den Nebenbetrieben.

1913 betrug sie	402 559 Mann
1922 war sie gestiegen auf	516 866 Mann

Es ergibt sich somit ein Förderrückgang, verursacht durch den Rückgang der Schichtleistung der bergmännischen Belegschaft, die von 943 kg im Jahre 1913 auf 638 kg im Jahre 1922 zurückging.

Die Zahlen für über Tage Betriebe, besonders für Fabrikbetriebe, sind ebenfalls ungünstig; wenn nicht in demselben Ausmaße, so liegt es daran, daß im Bergbau unter Tage die reine Arbeitszeit von der Schichtzeit außerordentlich stark differiert. Sie beträgt heute bei der Acht-Stunden-Schicht noch keine 6½ Stunden im Durchschnitt.[1]) Der unproduktive Anteil der Arbeitszeit, der sich auf Ein- und Ausfahrt, auf zahlreiche Pausen usw. verteilt, bleibt bei jeder Arbeitszeitverkürzung in vollem Umfange bestehen. Die Verkürzung geht also stets zu Lasten der reinen produktiven Arbeitszeit. Prozentual wird darum bei einer Verkürzung der Arbeitszeit die Verkürzung der Schichtzeit geringer sein als die der reinen Arbeitszeit.

c) Hand in Hand mit dem Rückgang der Produktionsergebnisse ging eine Produktionsverteuerung vor sich. V. Litz[2]) stellte für die Borsigwerke fest, daß die Zahl der Unproduktiven zu groß sei im Verhältnis zu der der Produktiven, 1913 nur halb so groß wie 1922. Da wiederum die Produktion selbst nicht höher geworden sei, entstände dadurch eine Produktionsverteuerung, eine Tatsache, die auch die Preisstatistiken erweisen. Absolute und relative Lohnerhöhungen, d. h. solche, die indirekt dadurch entstehen, daß trotz Verkürzung der Arbeitszeit die ursprüngliche Lohnhöhe bestehen bleibt, haben an der Produktionsverteuerung ebenfalls ihren nicht geringen Anteil. Die Verkürzung der Arbeitszeit, sagt Litz, traf hauptsächlich die Unproduktiven, d. h. die, die nur mittelbar dem Produktionsprozeß dienen, da die Arbeitszeit der produktiven Arbeiter schon vor

---

[1]) Deutsche Bergwerkszeitung vom 6. März 1927, Nr. 55, S. 11.
[2]) V. Litz: Arbeitszeit, Arbeiterzahl und Produktionsverteuerung; in der Deutschen Wirtschaftszeitung, 21. Jahrg. 1924, S. 307.

1918 fast ausschließlich annähernd 8 Stunden betragen hatte. Die Arbeitszeit der ersteren wurde um 23 Prozent herabgedrückt, weshalb ihre Anzahl um 23 Prozent erhöht werden mußte. Als weitere Nachteile führt er relativ höheren Verbrauch von Kohle, Verlängerung der Lieferfristen, wodurch manche Aufträge an das Ausland mit kürzeren Lieferfristen gingen, u. a. m. an.

d) Die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat eine Tabelle über den „Ausfall der Arbeitsstunden durch Übergang von der Friedensarbeit zum schematischen Achtstundentag" zusammengestellt,[1]) die den Verlust der deutschen Volkswirtschaft so recht zum Bewußtsein bringt. Die Tabelle erfaßt von im Bergbau, in 11 verschiedenen Industrien, in Reich, Staaten und Gemeinden beschäftigten Personen rund 5 700 000.[2]) Für diese ergibt sich ein durchschnittlicher Arbeitszeitverlust von ca. 9 Stunden in der Woche, ca. 1½ Stunden am Tage pro Kopf. An derselben Stelle wird eine Statistik des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes erwähnt, die für 1919 für rund 800 000 erfaßte Arbeiter die durchschnittliche Arbeitszeitverkürzung pro Person und Woche auf 7¾ Stunden angibt, was einer Verkürzung von einer Stunde und 17 Minuten täglich entspricht. So scheint erwiesen, daß die Mindestverkürzung pro Person und Tag durchschnittlich über einer Stunde liegt. Auf die notwendigen Folgen, zu denen noch eine geminderte Konkurrenzfähigkeit kommt, ist bereits oben hingewiesen worden.

5. Die Reaktion gegen den Achtstundentag, insbesondere die Gutachten und Verhandlungen im Vorl. Reichswirtschaftrat

Unter den gegebenen Verhältnissen erscheint es sonach nicht verwunderlich, daß bald eine Reaktion gegen den starren Achtstundentag eintrat. Das erste Signal hierzu gab die Veröffentlichung eines Gesetzentwurfes über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter im August 1921, dem im Mai 1922 ein solcher für die Angestellten folgte. Bereits am 4. 12. 1920 erschien eine Kundgebung des Ausschusses des Deutschen Industrie- und Handelstages:[3]) „Nur durch schärfste Anspannung der Arbeitskräfte und durch höchste Arbeitsleistung kann das deutsche Wirtschaftsleben vor dem Zusammenbruch bewahrt werden. Die bisherigen Erfahrungen lehren aber, daß die Herabsetzung der Arbeitszeit keine Steigerung, sondern in den meisten Gewerbezweigen ein Sinken der Arbeitsleistung zur Folge gehabt hat." Ähnlich waren August Thyssen's Worte:[4]) „Darüber bin ich mir

---

[1]) Denkschrift: Die Arbeitszeitfrage in Deutschland, 1924, S. 98.
[2]) Verf. errechnete aus der Tabelle 6 648 000, also rund 6 700 000.
[3]) Zitiert bei Böhme von Behaim: Arbeitszeit und Arbeitsleistung nach dem Kriege, 1922, S. 59.
[4]) Artikel in der Weser-Zeitung vom 13. 4. 1922, zitiert bei Böhme von Behaim a. a. O. S. 59.

vollständig klar, daß der schematische Achtstundentag . . . ein großes Unglück für Deutschland ist. Mit einem schablonenhaften Achtstundentag, der für viele Schwerarbeiter durchaus berechtigt ist, aber für leichtere Arbeiten ebenso unberechtigt ist, werden wir nicht aus den Schwierigkeiten herauskommen, in denen wir uns heute befinden, aus denen wir, sei es wie es wolle, unbedingt heraus kommen müssen, indem wir uns herausarbeiten.“ Am 14. 10. 1922 erfolgte ein Vorstoß wiederum von August Thyssen in einem an den damaligen Reichskanzler Wirth gerichteten offenen Schreiben, in dem er ausführte, daß Deutschlands Rettung in der Rückkehr zum Zehnstundentage liege.[1]) Den schärfsten Angriff auf den Achtstundentag machte Hugo Stinnes am vierten Jahrestage der Revolution, also am 9. 11. 1922.[2]) In einer Rede im Reichswirtschaftsrat forderte er 10 bis 15 Jahre hindurch eine unbezahlte Mehrarbeit von 2 Stunden täglich. „Ich stehe auf dem Standpunkt, daß die Voraussetzung des Lebens in Deutschland ganz große Überarbeit ist.“ Die sozialistischen Gegner des Achtstundentages forderten seine Suspension für nur 5 Jahre, allerdings mit der Einschränkung, daß unter Umständen eine Verlängerung dieser Suspension eintreten müsse. Völlig ablehnend gegen diese Versuche hielt sich die 11. Tagung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes:[3]) „Gegenüber den Bestrebungen, den gesetzlichen Achtstundentag zu beseitigen, und die Arbeitszeit zu verlängern, erklärt der Ausschuß des A. D. G. B., daß die Gewerkschaften entschlossenen Widerstand jedem darauf gerichteten Versuch entgegensetzen werden.“ In der Sitzung des Vorläufigen Reichswirtschaftsrats, auf deren Tagesordnung „Beratung des Entwurfes eines Gesetzes über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter und Anhörung von Sachverständigen über die Frage, ob der gesetzliche Achtstundentag in Deutschland in Anbetracht der gegenwärtigen Wirtschaftslage und der Finanzverpflichtungen durchführbar ist“ stand,[4]) führte Bosch aus, daß eine Arbeitszeitverkürzung stets dann durchzuführen war, wenn der Verkürzung eine Verbesserung der Betriebe vorausgegangen war. Die Verbesserung erscheint somit nicht als eine Folge, sondern als eine Vorbedingung der Arbeitszeitverkürzung. Herkner befürwortete die gesetzliche Regelung als Ausnahmeerscheinung nur für Frauen, jugendliche Personen und erwachsene männliche Arbeiter, die besonders gesundheitsschädliche schwere Arbeit leisten müssen, sonst jedoch trat er für tarifvertragliche Regelung ein.

---

1) In: Die Lage der Arbeiterschaft in Deutschland (herausgeg. vom Internat. Gewerkschaftsbund, Amsterdam), Berlin 1923, S. 47.

2) Siehe Anm. 3 und Theodor Cassau im Wirtschaftsdienst, 9. Jahrg., 2. Halbjahr 1924, S. 846.

3) Soziale Praxis 1922, Nr. 14 S. 384.

4) Reichsarbeitsblatt 1922, Nr. 21 Nichtamtlicher Teil S. 637 ff.

Er bezweifelte die ideellen Vorteile der Arbeitszeitverkürzung insofern, als die Arbeiter von den Möglichkeiten der Weiterbildung nur sehr wenig Gebrauch machten, und führte als Beispiel die Berliner Volkshochschule an. Selbst der Arbeitervertreter Kaliski stand auf dem Standpunkt, daß der achtstündige Maximalarbeitstag unterschiedslos, indifferenziert eine Unmöglichkeit auch für jeden Arbeiter sei. Seine folgenden Ausführungen sollten den Kern treffen: Die Arbeiterschaft sei selbst nicht innerlich überzeugt von der glanzvollen Kraft des Achtstundentages. Ist es denn wahr, sagte er, daß automatisch mit dem Achtstundentag die vielgepriesene Veredelung erfolgt und jeder sich auf den Bronnen des geistigen Lebens stürzt, um zu lernen und sich fortzubilden? In diesem Augenblick ist es nicht möglich, die Produktionsleistung anders zu steigern als durch Verlängerung der Arbeitszeit. Damit ist klar und deutlich gesagt: Der Kampf um die Arbeitszeit ist ein Klassenkampf, beruht auf einer unverantwortlichen Verhetzung der Massen. Die Stellung der Arbeitgeber war keineswegs prinzipiell gegen den Achtstundentag. Die wichtigsten Ausführungen in dieser Hinsicht machte Bosch.[1]) Eine Intensivierung sei, soweit überhaupt möglich, nicht von heute auf morgen durchzuführen. Betriebe, die schon vor dem Kriege den Achtstundentag hatten, sollten diesen auch beibehalten. Weiterhin machten die Arbeitgeber geltend, daß die geforderte Rationalisierung der Betriebe, die infolge des Krieges stark vernachläßigt werden mußten, zur Zeit mangels des hierzu nötigen Anlagekapitals nicht oder doch nur in sehr beschränktem Umfange möglich sei. Max Cohen wies darauf hin, daß die Mittel zur Betriebsverbesserung aus der Mehrarbeit fließen müssen. Ferner könne der Achtstundentag für Deutschland nur aufrecht erhalten werden, wenn er international geregelt würde. Im Auslande stehe er jedoch bestenfalls auf dem Papier. Als letztes Argument führten die Arbeitgeber an, daß die meisten Arbeiter ihre Freizeit zur Nebenarbeit und damit zur Schädigung ihrer Arbeitgeber verwendeten. Deutschlands Not verlange gebieterisch nach erhöhter Arbeitsleistung, und diese sei zur Zeit nur durch Verlängerung der Arbeitszeit zu erreichen. Man solle demgemäß den Achtstundentag prinzipiell festlegen, jedoch die nötige Beweglichkeit je nach den wirtschaftlichen Bedingungen gewährleisten.

Die Anhänger des Achtstundentages bewegten sich mit ihren Ausführungen vornehmlich in alten Bahnen, sagten, sie könnten jetzt den Arbeitern nicht zumuten, länger zu arbeiten, nachdem sie so viele Jahre hindurch die Parole der Arbeitszeitverkürzung im Interesse der kulturellen Förderung ausgegeben hätten. Damit gaben sie selbst zu, daß die Art ihrer Taktik im Arbeitszeitkampf durchaus auf Klassen-

[1]) Wirtschaftsdienst, 9. Jahrg., 2. Halbjahr 1924, S. 844 ff. Reichsarbeitsblatt 1922, Nr. 21 Nichtamtl. Teil S. 637 ff. Soziale Praxis Nr. 20 vom 17. Mai 1922. Wilhelm Wolff: Der Achtstundentag, 1926, S. 37 ff.

kampf abgestellt ist und keine Rücksicht auf die Wirtschaft nimmt. Umbreit[1]) und Hilferding[1]) gingen mehr vom volkswirtschaftlichen Standpunkt an das Problem heran. Der letztere glaubte, daß die schwierige Lage der deutschen Volkswirtschaft auf der ungenügenden Kohlenbasis, ferner auf den ungünstigen Verkehrsverhältnissen und schließlich auf einer erhöhten Belastung der Gesamtwirtschaft mit unproduktiver Arbeit beruht, letztere bedingt durch die Inflation. „Den Achtstundentag selbst aber halte ich nicht für einen wesentlichen Faktor der Einschränkung der Konkurrenzfähigkeit unserer Industrie. Ich glaube, daß seine Beibehaltung auch unter den gegenwärtigen Verhältnissen durchaus möglich ist."

Das Ergebnis der Verhandlungen des Vorläufigen Reichswirtschaftsrats vom März 1922 war, da eine Einigung nicht erzielt werden konnte, ein Minderheitsgutachten, das sich für den Achtstundentag, und ein Mehrheitsgutachten, das sich gegen ihn aussprach.

6. Der Umschwung.

Januar 1923 kam der Ruhreinfall der Franzosen, der furchtbare Verfall unserer Währung, alles Ereignisse, die die deutsche Volkswirtschaft in ihrem Bestande bedrohten. Allgemein brach sich nun die Überzeugung Bahn, daß eine Rettung nur möglich sei, wenn die starren Bestimmungen der Demobilmachungsverordnungen zum mindesten gelockert würden. Diese war waren mehrmals, zuletzt auf Grund des Gesetzes über die Geltungsdauer von Demobilmachungsverordnungen vom 23. März 1923 (RGBl. I S. 215) bis zum 31. Oktober 1923 und schließlich auf Grund der Verordnung über die Verlängerung der Geltungsdauer zweier Demobilmachungsverordnungen vom 29. Oktober 1923 (RGBl. I S. 1037) bis zum 17. November 1923 verlängert worden. Schon vorher, und zwar am 5. Oktober 1923 hatten die damaligen Regierungsparteien — die Sozialdemokraten waren also daran beteiligt — mit der Reichsregierung folgendes Abkommen getroffen: „Die schwere Not unseres Landes läßt ein Steigerung der Gütererzeugung dringend geboten erscheinen. Das wird nur unter restloser Ausnutzung der technischen Errungenschaften bei organisatorischer Verbesserung unserer Wirtschaft und emsiger Arbeit jedes Einzelnen zu erreichen sein. Neben der Steigerung der Produktion durch diese Mittel wird auch die Neuregelung der Arbeitszeitgesetze unter grundsätzlicher Festsetzung des Achtstundentages als Normalarbeitstag nicht zu umgehen sein. Dabei ist auch die Möglichkeit der tariflichen oder gesetzlichen Überschreitung der jetzigen Arbeitszeit im Interesse einer volkswirtschaftlich notwendigen Steigerung und Verbilligung der Produktion vorzusehen." Als Ausfluß der Bestre-

[1] Siehe Anm. 1, S. 26.

bungen, die tägliche Arbeitszeit zur Hebung der deutschen Produktion zu verlängern, ist der Versuch der rheinisch-westfälischen Zechenbesitzer zu bezeichnen, am 4. 10. 23 den Achtstundentag durch einseitiges Diktat zu beseitigen. a) Der neue Gesetzentwurf, der dem Reichstag Oktober 1923 vorgelegt wurde, gelangte nicht zur Verabschiedung. Damit hatte am 17. 11. 1923 der Achtstundentag sein gesetzliches Dasein beendet, was jedoch die bestehende Regelung in keiner Weise beeinflußte. b) Die Regierung Stresemann erließ nunmehr unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 8. Dezemeber 1923 (RGBl I S. 1179) die Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 (RGBl I S. 1249), die den vollzogenen Umschwung deutlich erkennen ließ. Zwar war der Achtstundentag auch hier grundsätzlich festgelegt. Aber zahlreiche und viel weitergehende Ausnahmen waren gestattet, vor allem durch tarifvertragliche Regelung, die überhaupt in weitestem Maße herangezogen wurde. Es war also beim Erlaß der neuen Verordnung der Gedanke leitend, den starren Achtstundentag durch eine elastischere Regelung mit erweitertem Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber abzulösen. c) 1924 rechtfertigte der damalige Reichsarbeitsminister Brauns die Arbeitszeitverordnung von 1923.[1]) Seine Auffassung gab gleichzeitig die der Reichsregierung wieder. Er stellte die unwiderlegliche Tatsache fest, daß der Zusammenbruch Ende 1923 die Weitergeltung der Demobilmachungsverordnungen zur Unmöglichkeit gemacht habe. Dieser Erkenntnis habe sich der Reichstag nicht verschließen können. Er wies weiter darauf hin, daß selbst Walter Rathenau in Cannes schon 1922 auf dem Standpunkt gestanden habe (Berliner Tageblatt vom 17. 1. 1922): „Vor allem wird man von dem starren Prinzip des Achtstundentages abzugehen haben, das schon allein die längere Ausnützung der Produktionsmittel unmöglich macht. Um diese Tatsache kommt man nicht herum, mag man die Dinge drehen und wenden wie man will.“ Und November 1922 hätten u. a. auch Keynes und Cassel zur Beseitigung der Passivität der deutschen Wirtschaft „eine Vermehrung der Produktion, sowohl durch Verbesserung der Arbeitsmethoden, als durch eine Erhöhung der Arbeitsintensität und gegebenenfalls durch eine Verlängerung der Arbeitszeit“ gefordert.

d) Betrachten wir nunmehr die einzelnen Bestimmungen der Verordnung.

Der Geltungsbereich wird nicht neu geregelt, er bleibt der alte, da ja gemäß § 1 die Demobilmachungsverordnungen vom 23. 11. 1918/17. 12. 1918 und vom 18. 3. 1919 von neuem Gesetzeskraft erhalten. Aufgehoben bleiben lediglich nach § 11 die Ziffern II, VI, VII Abs. 1 und 2 und X der Arbeiteranordnungen von 1918, sowie die §§ 1, 4, 5, 6, 7 und 18 der Angestelltenverordnung von 1919.

---

[1]) Brauns: Achtstundentag; im Reichsarbeitsblatt 1924, Nr. 17 S. 117 ff.

Weiter wird aufgehoben das Gesetz über die Arbeitszeit im Bergbau unter Tage vom 17. 7. 1922. Die Bäckereiverordnung von 1918 bleibt auch weiterhin in Kraft.

Hinsichtlich der Arbeitszeit wird als Regel durch § 1 der Achtstundentag der Demobilmachungsverordnungen wieder eingeführt. Es sind jedoch weitgehende Ausnahmen von seiner früheren Starrheit vorgesehen, wobei die freie Vereinbarung der Parteien mit Hilfe des Tarifvertrages auf Grund des § 5 die Hauptrolle spielt. Die erste Erweiterung bildet die Einführung der 96 = Stunden = Doppelwoche neben der 48 = Stunden = Woche (§ 1 Satz 3). Somit kann durch einseitige Anordnung des Arbeitgebers — die gesetzliche Betriebsvertretung braucht nur „angehört" zu werden — ein etwaiger Ausfall von Arbeitsstunden durch Mehrarbeit in der gleichen oder folgenden Woche ausgeglichen werden. Eine gesetzliche Höchstgrenze ist für diesen Fall nicht vorgesehen. In Fällen der Arbeitsbereitschaft kann nach § 2 durch Tarifvertrag oder durch den Reichsarbeitsminister eine vom Achtstundentag abweichende Regelung getroffen werden. Das ältere wie das Demobilmachungsrecht kannte einen Unterschied zwischen bloßer Arbeitsbereitschaft und der wirklichen Arbeitsleistung nicht. Auf Grund des § 3 ist der Arbeitgeber in der Lage, ebenfalls nur nach „Anhörung" der gesetzlichen Betriebsvertretung an 30 seiner Wahl überlassenen Tagen im Jahre eine verlängerte Arbeitszeit anzuordnen; die Verlängerung darf jedoch nicht 2 Stunden täglich überschreiten. Mit dieser Bestimmung ist auf die sogenannten Saisonbetriebe und Eilaufträge Rücksicht genommen. Die Ausnahmen des § 10, nach dem keine Beschränkung der Arbeitszeit stattfindet für vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen oder zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen unverzüglich vorgenommen werden müssen, bleiben, unberührt von diesen Bestimmungen, selbständig bestehen. Unter gewissen Voraussetzungen darf die zulässige Dauer der Arbeitszeit für weibliche und jugendliche Arbeiter um höchstens eine Stunde, für männliche Arbeiter über 16 Jahre um höchstens 2 Stunden täglich überschritten werden (§ 4). Die oben erwähnten Ausnahmen der §§ 3, 4 und 10 gelten auch neben den Tarifverträgen (§ 5 Abs. 5). Neben diesen bestimmten genau umschriebenen Ausnahmen sind auch noch mittelbare unbestimmte Ausnahmemöglichkeiten vorgesehen, einmal durch Tarifvertrag (§ 5), gegen dessen Bestimmungen, falls sie dem Sinn des öffentlichrechtlichen Arbeiterschutzes widersprechen, die oberste Landesbehörde Einspruch erheben, und die sie nötigenfalls selbst abändern kann. Zum anderen dürfen auf Antrag des Unternehmers die Gewerbe= oder Bergaufsichtsbeamten widerruflich Ausnahmen vom Achtstundentag unter gewissen Voraussetzungen und nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung zulassen (§ 6). Die tarifvertragliche Regelung geht aber der behördlichen vor. Für besonders gesundheitsgefährliche Betriebe schränkt § 7 die beiden letztgenannten Ausnahmemöglichkeiten (§§ 5,

6) ein. Für den Bergbau unter Tage ist in § 8 der Verordnung der § 4 des Gesetzes über die Arbeitszeit im Bergbau unter Tage vom 17. 7. 22 (s. o. S. 20) übernommen worden. Ob die Vorschrift des § 9, daß die tägliche Arbeitszeit bei Gebrauch der Ausnahmen 10 Stunden nicht überschreiten darf, mit Hilfe der Wochen- oder sogar Doppelwochenarbeitszeit im Ausgleichswege gemäß § 1 Satz 3 umgangen werden darf, ist bestritten. Im übrigen bleiben die sonstigen gesetzlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften (§ 9), insbesondere die der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer (§§ 135—139a der Gewerbeordnung), unberührt. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber — und in Ansehung der Reichsgerichtsentscheidung (RGSt Bd. 55 S. 70)[1] nur er — bei Zulassung freiwilliger Mehrarbeit strafbar, ein Rechtszustand, der dem Rechtsempfinden widerspricht. Abs. 3 des §11, der die Strafbestimmungen enthält, stellt den Versuch einer Milderung dar. Für laufende Tarifverträge mit anders gearteter Regelung sieht die Verordnung eine besondere 30 tägige Kündigungsfrist vor, von der reichlich Gebrauch gemacht wurde (§ 12). Auf Arbeiter und Angestellte öffentlicher Körperschaften können die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit übertragen werden, selbst wenn laufende Verträge dem entgegen stehen (§ 13). Damit ist § 14 der Angestelltenverordnung von 1919 erheblich erweitert. Der Reichsarbeitsminister kann sämtliche bestehende Bestimmungen über die Arbeitszeit in einheitlicher Fassung als „Arbeitszeitverordnung" veröffentlichen (§ 15 Abs. 3). In Kraft trat die Verordnung am 1. Januar 1924 (§ 16).

Das Gesamtbild der Verordnung zeigt, daß sie unter Berücksichtigung der sozialpolitischen Belange versuchte, den wirtschaftlichen Anforderungen der damaligen Zeit gerecht zu werden. Aus der Tatsache, daß die Verordnung alte Bestimmungen zum Teil in Kraft ließ, zum Teil aufhob und zum Teil abänderte, weiter aber auch selbst neue Vorschriften brachte, ist die völlige Unübersichtlichkeit zu erklären, die eine Kodifikation des Arbeitszeitrechts geboten erscheinen ließ. Dieser Forderung trug der oben angeführte § 15 Absatz 3 Rechnung. Doch bis dahin sollte geraume Zeit verstreichen. Betrachten wir darum zunächst die übrigen Gesetze und Verordnungen, die bis zum 31. März 1927 erschienen sind.[2])

e) An erster Stelle wären die Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über die Arbeitszeit vom 17. April 1924 (RGBl I S. 416) zu erwähnen, die der Reichsarbeitsminister auf Grund des § 15 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung von 1923 erließ; sie brachte verschiedene Erläuterungen und technische Anweisungen.

---

[1]) Bei Syrup; in der neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht 1924, Jahrg. 4, Sp. 93.

[2]) Das Arbeitszeitnotgesetz vom April 1927, der Entwurf des Arbeitsschutzgesetzes sowie die Verordnung über die Arbeitszeit in der Eisenindustrie vom Juli 1927 sind gesondert behandelt.

Am 13. Februar 1924 erschien die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten (RGBl I S. 66), die mit dem 1. April 1924 in Kraft trat. Die Schwierigkeit bei der Regelung dieser Materie lag darin, daß neben Arbeitgebern und Arbeitnehmern noch Dritte, nämlich die Kranken, berücksichtigt werden wollten. Das Reichsgesundheitsamt hatte 1914 „Grundsätze für die Beschäftigung des Pflegepersonals in Krankenanstalten“ ausgearbeitet, die den Regierungen der Einzelstaaten als Richtlinien dienen sollten. Diese Ansätze waren durch den Ausbruch des Krieges ebenfalls hinfällig geworden. Die Verordnung von 1924, erlassen von der Reichsregierung auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 8. 12. 1923 (RGBl I S. 1179) nach Anhörung eines Ausschusses des Reichsrats und eines aus 15 Mitgliedern bestehenden Ausschusses des Reichstags, stellt eine nur vorläufige Regelung dar und enthält im wesentlichen folgende Bestimmungen: Sie setzt die Sonn- und Feiertagsarbeit unterschiedslos der Wochentagsarbeit gleich, mit der Maßgabe, daß die tägliche Arbeitszeit in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten und durch angemessene Pausen unterbrochen sein soll. Die Höchstarbeitszeit für die Woche beträgt 60 Stunden ausschließlich der Pausen. Betroffen von dieser Regelung wird das Pflegepersonal (§ 1). Die Verteilung der Arbeitszeit regelt die Anstaltsleitung nach Anhörung der leitenden Ärzte und der Betriebsvertretung (§ 3). Arbeiten, die in Notfällen vorgenommen werden müssen, unterliegen keinerlei Beschränkungen (§ 3 Abs. 2). Die übrigen Vorschriften (§§ 4—9) regeln die Aufsicht, die Strafen für Zuwiderhandlungen und einige mehr technische Angelegenheiten.

Die erste Verordnung, die auf Grund des § 7 der Arbeitszeitverordnung von 1923 erlassen wurde, ist die „Verordnung über die Arbeitszeit in Kokereien und Hochofenwerken“ vom 20. Januar 1925 (RGBl I S. 5), mit Wirkung vom 1. April 1925 ab. Sie hat insofern grundsätzliche Bedeutung, als infolge ihres Artikels I in diesen Betrieben, die ihrer Natur nach ununterbrochen arbeiten müssen, vom 1. 4. 1925 ab an die Stelle der 12-stündigen Doppelschicht das Dreischichtensystem mit einer Schichtdauer von 8 Stunden zu treten hat.

Die „Verordnung über die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Walz- und Hammerwerken“ vom 28. Mai 1925 (RGBl I S. 82) bestimmt, daß sich die Dauer der Arbeitszeit und der Pausen nach den Vorschriften der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. 12. 1923 richte. Ihre Gültigkeitsdauer läuft mit dem 31. 3. 1927 ab.

Das „Gesetz zur Abänderung des Gesetzes betr. Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben, vom 30. 3. 1903. Vom 31. 7. 1925 (RGBl I S. 162)“ erweiterte den Kinderschutz hinsichtlich der Lichtspielaufnahmen.

Die „Verordnung über die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern in Glashütten, Glasschleifereien und Glasbeizereien, sowie Sandbläsereien“ vom 4. März 1926 (RGBl I S.

174) bestimmte, daß die Dauer der Arbeitszeit und der Pausen nach den Vorschriften der Arbeitszeitverordnung von 1923 bestimmt wird. Die Gültigkeit geht bis zum 31. 3. 27. Erlassen wurde sie auf Grund der §§ 120e und 139a der Gewerbeordnung vom Reichsarbeitsminister.

Vom 9. Februar 1927 (RGBl I S. 59 und 60) stammen drei Verordnungen, die sämtlich auf Grund des § 7 der Arbeitszeitverordnung von 1923 vom Reichsarbeitsminister erlassen worden sind und somit für die betreffenden Betriebe das Dreischichtensystem mit der achtstündigen Schichtzeit obligatorisch machen.

Es sind dies die:

„Verordnung über die Arbeitszeit in Gaswerken",
„Verordnung über die Arbeitszeit in Metallhütten",
„Verordnung über die Arbeitszeit in Glashütten und Glasschleifereien".

7. Der Einfluß der Arbeitszeitverordnung.

a) Es ist jetzt zu untersuchen, welche Folgen diese Arbeitszeitregelung, besonders die Arbeitszeitverordnung vom 21. 12. 1923, in Bezug auf die tatsächliche Arbeitszeit und weiter auf die Produktion hatte. Die laufenden Tarifverträge waren zum größten Teil gekündigt worden. Zunächst änderte sich trotzdem noch wenig an den bestehenden Verhältnissen, da man sich über die neuen Vorschriften hinsichtlich ihrer Bedeutung noch nicht recht klar war. Es wäre jedenfalls verfehlt anzunehmen, daß nun etwa die Arbeiter in ihrer Gesamtheit den Achtstundentag verloren hätten, wenn auch die betreffenden Bestimmungen der neuen Tarifverträge von der Verordnung von 1923 im Sinne einer Arbeitszeitverlängerung beeinflußt wurden, wie die nachstehende Tabelle zeigt: [1])

Tarifverträge die in Kraft standen am	Die regelmäßige reine wöchentliche Arbeitszeit excl. der Pausen betrug ...... Stunden																				
	bis 42			über 42—45			über 45—46			über 46—47			über 47 bis unter 48			48			über 48		
	bei Tarifvertr.	für Betriebe	m. besch. Pers.	dto.			dto.			dto.			dto.			dto.			dto.		
31. 12. 1921	0,5	0,7	6,9	3,5	4,1	7,5	8,1	8,9	15,6	3,2	2,7	4,7	0,3	0,4	0,3	82,1	82,3	64,7	2,3	0,9	0,3
31. 12. 1922	0,6	0,2	5,1	3,0	2,2	6,4	9,3	7,2	13,5	3,0	2,7	3,0	0,3	0,1	0,1	80,6	66,1	65,7	3,2	21,5	6,2
1. 1. 1924	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1. 1. 1925	0,8	0,2	5,1	2,1	1,8	3,2	3,4	1,3	3,3	1,3	0,6	0,3	0,1	0,0	0,0	86,9	73,1	77,2	5,4	23,0	10,9
	vom Hundert der Gesamtzahl mit Angabe der wöchentlichen Arbeitszeit																				

[1]) 35. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt, 1926, S. 15.

Nach der Tabelle betrug also die Arbeitszeit wöchentlich 48 Stunden

Ende 1921 bei 64,7 % der beschäftigten Personen,
Ende 1922 bei 65,7 % der beschäftigten Personen
Anfang 1925 bei 77,2 % der beschäftigten Personen

In dieser Gruppe ist mithin eine beträchtliche Steigerung zu beobachten, während die Stufen unter 48 Stunden eine wesentliche Verminderung, die über 48 Stunden eine unwesentliche Erhöhung erfahren haben. Der bayrische Bericht der Gewerbeaufsichtsbeamten [1]) führt an, daß von 2 083 Betrieben in München 63 %, und daß in Oberbayern 52 % der Betriebe mit 54,5 % der revidierten Arbeiter die 48-Stunden-Woche durchgeführt hätten.

Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund hat in der Woche vom 12.—17. Mai 1924 eine Erhebung durchgeführt, die 46 122 Betriebe mit 2 453 523 beschäftigten Personen erfaßte. Nachstehend ein Auszug aus der Tabelle: [2])

Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit:

Berufe	Zahl der erfaßten Personen	Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden unter 48	48	über 48
Baugewerbe	222 392	31 136	166 914	24 342
Buchdruckgewerbe	69 411	980	34 173	34 258
Chem. Industrie	196 080	3 377	106 466	86 237
Holzgewerbe	219 077	27 404	144 863	46 810
Metallindustrie	1 269 399	49 199	414 377	795 823
Schuhindustrie	69 804	3 356	56 346	10 102
Textilindustrie	407 360	26 211	45 511	335 638
Zusammen:	2 453 523	141 636	968 650	1 333 210

Auch hiernach ist der Achtstundentag für noch zwei Drittel der Betriebe und fast die Hälfte der beschäftigten Personen beibehalten bzw. endlich durchgeführt worden.

Alles in allem zeigt sich auf Grund der Neuregelung eine Arbeitszeitverlängerung, die wenigstens zur vollen Ausnützung des Achtstundentages und darüber hinaus zu weiteren Überstunden führte.

b) In diesem Zusammenhange verlohnt es sich wohl, einmal auf die Erhöhung des Lohnniveaus hinzuweisen, die im Jahre 1924 begann und sich allmählich im Jahre 1925 fortsetzte. Es ist nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen, daß die damit verbundene

[1]) Bei Stiller: Die Durchführung der Verordnung über den Achtstundentag und die mit ihr gemachten Erfahrungen im Reichsarbeitsbl. 1926, Nr. 30, S. 531.

[2]) Aus der Gewerkschaftsztg. 1924, S. 201; bei Wilhelm Wolff, a. a. O. S. 16.

Erhöhung der Lebenshaltung zur Steigerung der Arbeitsleistung und so neben der verlängerten Arbeitszeit zur Produktionssteigerung, wie sie sich nach 1923 aus weiter unten folgenden Zahlen ergibt, beigetragen hat. Die Erhöhung des Lohnniveaus erscheint selbst als eine unmittelbare Folge der Arbeitszeitverlängerung und bringt somit nach dem eben Gesagten die Arbeitszeit indirekt zur Wirkung auf die Produktion. Die tarifmäßigen Stunden- und Wochenlöhne gelernter und ungelernter Arbeiter (Bergbau, Metallindustrie, Chemische Industrie, Textilindustrie, Süß-, Back- und Teigwarenindustrie, Buchdruckgewerbe, Kartonagenindustrie, Reichsbahn) Januar bis Dezember 1924 und 1925 ergeben sich aus der folgenden Übersicht:[1])

Monate	Stundenlöhne in Reichspfennig				Wochenlöhne in Reichsmark (bei regelmäßiger Arbeitszeit)			
	Gelernte		Ungelernte		Gelernte		Ungelernte	
	1924	1925	1924	1925	1924	1925	1924	1925
Januar	59,1	79,2	44,8	55,7	28,45	38,78	23,18	28,93
Februar	59,1	80,0	43,9	56,3	28,71	39,18	22,86	29,23
März	59,6	81,9	43,0	57,6	29,19	40,14	22,33	29,88
April	64,9	84,4	45,4	59,1	31,66	41,26	23,55	30,54
Mai	69,3	86,5	48,7	60,3	33,90	42,25	25,36	31,17
Juni	72,2	88,8	50,9	61,4	35,44	42,93	26,29	31,71
Juli	72,8	89,8	50,8	62,8	35,71	43,90	26,41	32,37
August	73,2	90,9	51,1	63,8	35,90	44,42	26,56	32,86
September	73,3	91,9	51,2	64,4	35,95	44,90	26,57	33,17
Oktober	74,4	92,3	52,1	64,6	36,48	45,10	27,05	33,28
November	76,1	94,1	53,6	65,8	37,30	45,96	27,83	33,90
Dezember	78,4	94,1	54,9	65,8	38,44	45,98	28,61	33,92

c) Die Angaben über die Produktionssteigerung nach Einführung der längeren Arbeitszeit Ende 1923 bezw. 1924 müssen sich hier, wie schon oben (Seite 23), auf den wichtigsten deutschen Rohstoff, die Kohle, beschränken. Für den Bergbau unter Tage hatte die Arbeitszeitverordnung von 1923 die regelmäßige achtstündige Arbeitszeit und für den über Tage die zehnstündige Arbeitszeit bezw. das zwölfstündige Zweischichtensystem gebracht. Die darauf sich einstellende Produktionssteigerung ist aus folgender Übersicht zu ersehen:[2])

	Belegschaft unter Tage		Gesamtbelegschaft	
	Januar 24	Februar 24	Januar 24	Februar 24
Ruhr	90,13 %	—	87,27 %	—
Oberschlesien	70,25 %	81,62 %	74,80 %	81,55 %
Sachsen	67,76 %	68,13 %	64,33 %	65,50 %
Niederschlesien	80,20 %	81,70 %	78,50 %	79,50 %

(Förderleistung je Schicht in den entsprechenden Monaten 1914=100)

[1]) Wirtschaft und Statistik, Jahrg. 6, 1926, Nr. 2, S. 56.
[2]) Denkschrift, a. a. O. S. 119 f.

Im Oberschlesischen Montanbezirk fand gleichzeitig eine Ermäßigung der Kohlenpreise von 135 Prozent auf 120 Prozent des Friedenspreises als Folge der Steigerung der Schichtleistung von 50 Prozent auf 80 Prozent der Friedensleistung statt. Im Mansfelderbergbau trat folgende Leistungssteigerung ein: [1])

	Nov. 1923	März 1924	Steigerung
Fördergehalt in Tonnen Minern	45 640	65 675	20,5
Gesamtproduktion in Tonnen Kupfer	1 197	1 576	31,7
Kupfererzeugung in kg je Kopf der Belegschaft	62,9	87,8	39,6

Dabei wurde die Belegschaft von rund 19 000 Ende November 1923 auf rund 18 000 im März 1924, also um 5,6 Prozent verringert. Gleichzeitig fand eine Reduktion der Produktion auf 25 Schichten statt.

8. Die neuesten Bestrebungen.

Die Arbeitszeitverordnung von 1923 sollte von vornherein eine bloß vorläufige Regelung darstellen. Schon aus dem Grunde, daß die manigfachsten Bestimmungen nebeneinander in Kraft waren und so auf die Dauer eine unhaltbare Rechtsunsicherheit verursachten, erwies sich eine Kodifikation des gesamten Arbeitsrechts, besonders des Arbeitszeitrechts, als unumgänglich notwendig.

a) Der heutige Arbeitszeitkampf steht unter der von den Gewerkschaften ausgegebenen Parole: Starrer Achtstundentag zwecks Beseitigung der Arbeitslosigkeit! Am 28. Oktober 1926 nahmen in einer Konferenz die Spitzengewerkschaften (der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund, der Deutsche Gewerkschaftsbund, der Gewerkschaftsring deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände und der Allgemeine freie Angestelltenbund) folgende gemeinsame Entschließung an: [2]) „Die herrschende Arbeitslosigkeit ist nicht zuletzt in der modernen wirtschaftlichen Entwicklung begründet. Es bedarf daher positiver Maßnahmen, um einen wesentlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit, die zwangsläufig durch die fortschreitende technische und betriebsorganisatorische Vervollkommnung verursacht wird, herbeizuführen. Die unterzeichneten Spitzenverbände erklären, daß es nicht genügt, die Öffentlichkeit auf den Gegensatz zwischen dem heute herrschenden Überstundenwesen und der völligen Arbeitslosigkeit von Millionen hinzuweisen, und vor dem System der Arbeitszeitverlängerung zu warnen, sondern daß es gesetzlichen Zwanges bedarf, um die Durchführung des Achtstundentages zu sichern. Die Ver-

---

[1]) Denkschrift, a. a. O. S. 119 f.
[2]) Gewerkschaftszeitung, Jahrg. 36, Nr. 45 vom 6. 11. 1926, S. 625.

kürzung der derzeitigen Arbeitszeit liegt im Zuge der technischen und organisatorischen Entwicklung und ist die Vorbedingung für die Rückführung des Arbeitslosenheeres in die Betriebe. Es bedarf sofortiger gesetzlicher Maßnahmen, um der gegenwärtigen Not zu steuern. Aus diesem Grunde fordern die unterzeichneten Spitzenorganisationen sofortige Abänderung der geltenden Arbeitszeitbestimmungen im Wege eines Notgesetzes zur Wiederherstellung des Achtstundentages." Die deutschen Unternehmerverbände beantworteten diese Erklärung der Spitzengewerkschaften am 2. 11. 1926 mit der folgenden Gegenerklärung:[1] „Die Spitzenorganisationen der deutschen Arbeitnehmer haben sich mit einer gemeinsamen Entschließung an die Öffentlichkeit gewendet, in der zur Behebung der Arbeitslosigkeit die sofortige Wiederherstellung des Achtstundentages im Wege eines Notgesetzes verlangt wird. Hierzu erklären wir, daß ein solcher Eingriff in die Produktionsgrundlagen der deutschen Wirtschaft nach der wirtschaftlichen Seite eine Verminderung der Produktionsleistung und damit letzten Endes eine Preisverteuerung mit allen ihren verhängnisvollen Folgen nach innen und außen nach sich ziehen müßte. Vor allem aber würde dieser Schritt keine irgendwie ins Gewicht fallende Wiedereinstellung von Arbeitslosen zur Folge haben, wohl aber in seinen weiteren Auswirkungen die aufs tiefste zu beklagende jetzige Arbeitslosigkeit sicher nur noch verstärken. Die Arbeitszeit, wie sie jetzt in der deutschen Wirtschaft gehandhabt wird, ist auf gesetzlicher Grundlage im Einvernehmen mit den deutschen Arbeitnehmern so gestaltet worden, wie es den Lebensbedürfnissen der deutschen Wirtschaft zur Überwindung der aus dem Kriege, der Inflation und den weltwirtschaftlichen Veränderungen hervorgegangenen Schwierigkeiten entspricht. Die heutige leider vielfach zu optimistisch angesehene, unserer Überzeugung nach noch durchaus ernste und nicht gesicherte Lage der deutschen Wirtschaft erlaubt es nicht, unsere Produktion so schweren Erschütterungen auszusetzen, wie sie die von den Gewerkschaften verlangte gesetzgeberische Maßnahme unserer festen Überzeugung nach mit sich bringen würde. Wir wenden uns daher mit größtem Ernst warnend sowohl an die Reichsregierung wie auch an die politischen Parteien mit der dringenden Bitte, das dem gesamten Volke drohende Unheil abzuwenden." Die Gewerkschaftserklärung selbst steht im Widerspruch zu der zweiten These der Sozialdemokratie: Verkürzung der Arbeitszeit erhöht die Arbeitsleistung. Es soll jedoch hiervon ganz abgesehen, vielmehr nur kurz untersucht werden, ob es möglich ist, durch eine bloße Arbeitszeitverkürzung „Millionen" von Arbeitslosen Arbeitsmöglichkeit zu verschaffen. Ein Beweis für die Irrigkeit dieser These ist zunächst die Tatsache, daß die oben dargestellte Arbeitszeitverlängerung nach 1923 nicht nur die Produktion

[1]) Bei Gerhard Erdmann: Die Verordnung über die Arbeitszeit (Arbeitszeitnotgesetz), Berlin 1927, S. 20.

ganz erheblich gesteigert, sondern auch in weiterer Auswirkung die Zahl der Erwerbslosen verringert hat. So wie sich heute die Arbeitslosigkeit in Deutschland darstellt, ist sie das Ergebnis von zum großen Teil strukturellen Änderungen,[1]) wie Fortfall des stehenden Heeres, Umschichtung der Bevölkerung, Verlust deutschen Landes und Gutes, ungeheure Belastung der Wirtschaft durch Reparationsleistungen, die sie vorher nicht zu tragen hatte, usw. Die Auswirkungen dieser Momente durch eine Arbeitszeitverkürzung zu beseitigen, sollte kaum möglich sein. Die konjunkturellen Ursachen von Überstunden liegen in dem Saisoncharakter verschiedener Betriebe, den kurzen Lieferfristen, den Schwierigkeiten der Lagerhaltung etc. Auch hier ist eine Besserung der Arbeitslosigkeit mit Hilfe der Arbeitszeitpolitik nur in beschränktem Umfange möglich. Neueinstellungen sind zum Teil unmöglich infolge der Verkehrsverhältnisse, weiter infolge des Mangels an betreffenden Facharbeitern, dann wegen der gesetzlichen hygienischen Betriebsvorschriften, die ein Belegen der Betriebsräume mit stärkerer Arbeiterzahl verbieten, schließlich wegen der Wohnungsnot; neue Arbeiter können einfach am Betriebsort nicht untergebracht und so auch nicht eingestellt werden.

Einen weiteren Beweis dafür, daß die Arbeitszeit in dieser Beziehung eine untergeordnete Rolle spielt, geben die Zahlen der neuesten Zeit:

Arbeitslose am 15. Februar 1927 rund 1 954 000
Arbeitslose am 15. März 1927 rund 1 661 000

Der Rückgang in diesem Monat beträgt also 15 Prozent. In der zweiten Märzhälfte setzte sich diese Erscheinung in noch stärkerem Maße fort, die Gesamtzahl ging bis zum 1. April 1927 um 305 000 gleich 21,2 Prozent zurück. Zu beachten ist, daß diese Tendenzen noch unter der Gültigkeitsdauer der alten Verordnungen stehen. Die Gründe für den Initiativantrag der Sozialdemokratischen Partei im Reichstag, der den Niederschlag der oben wiedergegebenen Entschließung von 1926 darstellt, und über die alten Demobilmachungsverordnungen hinaus unter grundsätzlicher Beseitigung fast aller Ausnahmen für Mehrarbeit die sofortige Rückkehr zum starren Achtstundentag fordert, können demnach nicht auf wirtschaftlichem Gebiete liegen, erweist sich doch selbst die Behauptung eines „heute herrschenden Überstundenwesens" als unrichtig. b) Die Reichsarbeitsverwaltung führte auf Ersuchen des Reichsarbeits- und Reichswirtschaftsministers im Oktober 1926 eine Erhebung über die tatsächliche Arbeitszeit durch, deren Ergebnisse im Reichsarbeitsblatt 1927 Nr. 5 (Sonderbeilage) vorliegen. Die Ermittlungen erfolgten durch die Gewerbeaufsichtsbeamten für einige wenige Industrien, und zwar

---

[1]) G. Erdmann: Gegenwartsfragen der deutschen Arbeitszeitgesetzgebung; in: Der Arbeitgeber, 17. Jahrg., 1927, Nr. 4, S. 68.

solche, „hinsichtlich deren Beschwerden wegen übermäßig langer Arbeitszeiten besonders bekannt geworden waren, nämlich die Metall- und Maschinenindustrie, Textilindustrie, die Lederindustrie und die Tabakindustrie". Man kann demgemäß annehmen, daß die Zahlen die ungünstigsten Verhältnisse erfassen.

Monat 1926	Erfaßt sind		Über 48 Stunden arbeiteten	
	Betriebe	Arbeiter	Betriebe	Arbeiter
April		743 686	806	213 045
Juli	3 023	721 413	983	260 082
Oktober		745 621	1 437	394 996

Es arbeiteten also Oktober 1926 mehr als die Hälfte aller Betriebe, nämlich 1 586, 48 Stunden und weniger in der Woche. Die Überarbeit stützt sich bei 1 389 Betrieben auf tarifvertragliche Vereinbarungen. Von der gesamten Arbeiterschaft waren rund 53 Prozent an der Mehrarbeit beteiligt. Ziffernmäßig verteilt sich die über 48 Stunden geleistete Überarbeit auf die Betriebe und Arbeiter wie folgt:

Wochenarbeitszeit (Stunden)		Betriebe	Arbeiter	Verhältnis von Spalte 3 zur Gesamtarbeiterzahl v. H.
Über	48—50	172	41 525	5,57
„	50—52	315	97 751	13,11
„	52—54	679	192 047	25,76
„	54—56	195	52 350	7,02
„	56—58	40	6 212	0,83
„	58—60	29	4 268	0,57
„	60	7	843	0,11
		1 437	394 996	52,97

c) Unter Berücksichtigung dieser Zusammenstellung wird man den Vorwurf eines rücksichtslosen Überstundenwesens kaum aufrechterhalten können. Die Gründe für die verlängerte Arbeitszeit wurden auch festgestellt. Unter ihnen findet sich an erster Stelle ganz allgemein die Angabe, daß die verlängerte Arbeitszeit für den betreffenden Betrieb das Optimum darstelle, bei dessen Veränderung durch eine eventuelle Arbeitszeitverkürzung eine Produktionsverteuerung mit ihren nachteiligen Folgen eintreten müsse. Zu beachten ist ferner die Zeit der Erhebung. Für manche Betriebe ist bereits das Weihnachtsgeschäft mit seiner belebenden Wirkung von Einfluß. Weitere Gründe sind nach der amtlichen Erhebung der Reichsarbeitsverwaltung die kurzen Lieferfristen für Inland und Ausland, Schwierigkeiten der

Lagerhaltung, Mangel an besonders qualifizierten Facharbeitern, der sich infolge der Wohnungsnot nicht ohne weiteres durch Heranziehung von Arbeitern aus weniger gut beschäftigten Gegenden beheben läßt. Unterstützt wird der Unternehmer in dem Bestreben, bei stoßweise auftretendem stärkeren Bedarf eine Erhöhung der Belegschaft zu vermeiden, oft von den Arbeitern selbst, die, besonders bei vorausgegangener Kurzarbeit, den begreiflichen Wunsch haben, den erlittenen Lohnausfall durch Mehrarbeit wieder wettzumachen. Abschließend sei darauf hingewiesen, daß bei planmäßigem Abbau der Mehrarbeit die Gefahr besteht, daß mehr Arbeitskräfte eingestellt werden, als in schlechten Zeiten Verwendung finden können. Somit kann die Zahl der Arbeitslosen unter Umständen eher gesteigert als gemindert werden.

In der Regierungserklärung des Kabinetts Marx vom 3. 12. 1927 [1]) heißt es nun: „Der nächste Schritt wird die Schaffung einer umfassenden Arbeitsschutzgesetzgebung sein unter besonderer Berücksichtigung der Mehrarbeit. Darin soll — ausgehend von den deutschen Verhältnissen — die Arbeitszeit einschließlich der Sonntagsruhe im Einklang mit den internationalen Vereinbarungen geregelt werden. Auf Grund einer solchen Gesetzgebung ist die deutsche Regierung zur Ratifizierung des Washington-Abkommens bei entsprechendem Vorgehen der westeuropäischen Industrieländer bereit.“ Weiter wurde jedoch programmatisch die Abänderung der Arbeitszeitbestimmungen vor der endgültigen gesetzlichen Regelung durch das Arbeitsschutzgesetz, auf das noch weiter unten zurückzukommen ist, in Aussicht gestellt: [2]) „Noch vor dem Inkrafttreten der neuen Arbeitszeitregelung sollen weitere Erleichterungen durch Kürzung der Arbeitszeit für die Arbeiter besonders gesundheitschädlicher Industrien auf Grund der geltenden Arbeitszeitverordnunig geschaffen und auch im übrigen durch Übergangs- und Notmaßnahmen Mißstände auf dem Gebiete der Arbeitszeit beseitigt werden.“ d) Das Kabinett griff also den Gedanken der Gewerkschaften, die die Verabschiedung des Arbeitsschutzgesetzes nicht abwarten wollten, auf und beschloß, wichtige Punkte der Arbeitszeitfrage in einem Notgesetz vorzunehmen, das im Gegenteil zum Arbeitsschutzgesetz eine vorläufige Regelung darstellen soll. Am 26. 2. 1927 wurde der Regierungsentwurf zum Notgesetz als „Entwurf eines Gesetzes zur Abänderung der Arbeitszeitverordnung“ bekannt gegeben, nachdem er schon unter dem 22. 2. 1927 dem Reichswirtschaftsrat und dem Reichsrat zur Beschlußfassung vorgelegt worden war. Nach ihm sollte die Arbeitszeitverordnung vom 21. 12. 1923 einige Änderungen erfahren. Die wichtigsten waren, daß Mehrarbeit, die nach § 6 Abs. 1 aus allgemein wirtschaftlichen Gründen zugelassen

---

[1]) Schlesische Zeitung, Breslau, vom 4. 2. 1927, Nr. 62.
[2]) Vereinigung der Deutschen Arbeitgeber-Verbände: Geschäftsbericht 1925 und 1926, Berlin 1927.

wird, angemessen — mangels abweichender Vereinbarung mit einem Zuschlag von 25 Prozent — zu bezahlen sei. Diese Bestimmung sollte unter § 6 Abs. 4, kommen. Die Arbeitszeitfrage wurde also einmal mehr mit der Lohnfrage verknüpft. Weiter sollte der § 11 Abs. 3, der dem Unternehmer bei Duldung freiwilliger Mehrarbeit Straffreiheit sicherte, wegfallen. Um diese beiden Punkte entbrannte ein heftiger Kampf. Die Arbeitgeber wollten vor allem unter keinen Umständen die Möglichkeit von Überarbeit, wie sie § 11 Abs. 3 gewährte, aus der Hand geben. So brachte in einer Entschließung vom 10. März der Arbeitsausschuß deutschnationaler Industrieller die ernsten Bedenken der Wirtschaft gegen eine untragbare Regelung der Arbeitszeit im Arbeitszeitnotgesetz zum Ausdruck, die die Arbeitnehmer in ihren Folgen genau so treffe wie die Arbeitgeber. Die schwersten Besorgnisse erwüchsen aus der Umgestaltung des § 11 Abs. 3. Durch die damit verbundene Ausschließung von Mehrarbeit verbunden mit der Forderung von Bezahlung der Mehrarbeit über 48 Stunden hinaus, würden viele Betriebe zur Schließung gezwungen werden. Die Folge wäre eine Vermehrung der Arbeitslosigkeit statt der gewünschten Verminderung.[1]) An dieser Einstellung änderte auch nichts der Umstand, daß man gewissermaßen als Ersatz einige Hemmnisse der Arbeitszeitverlängerung in § 7 der Arbeitszeitverordnung von 1923 dadurch beseitigte, daß ihr § 9 Abs. 1 folgenden Wortlaut erhalten sollte: „Die Arbeitszeit darf bei Anwendung der in den §§ 3—7 bezeichneten Ausnahmen 10 Stunden täglich nicht überschreiten; eine Überschreitung dieser Grenze ist nur in Ausnahmefällen aus dringenden Gründen des Gemeinwohls mit befristeter Genehmigung der im § 6 Abs. 1 bezeichneten Behörde zulässig."

e) Wochenlange Bemühungen brachten schließlich nach einem Vermittlungsvorschlag des volksparteilichen Abgeordneten Thiel am 23. 3. ein Kompromiß zwischen den Vertretern der Koalitionsparteien zustande. Der Regierungsentwurf enthielt damit folgendes Aussehen: Hinter § 6 wird ein § 6a eingeschaltet, der u. a. die Bestimmung trifft, daß bei Mehrarbeit der Arbeitnehmer mit Ausnahme der Lehrlinge einen Anspruch auf angemessene Vergütung habe, deren Höhe durch Tarifvertrag oder durch den Schlichter festgesetzt wird. Fehlt ein Anhaltspunkt für sie, so gilt als angemessen ein Aufschlag von 25 Prozent. Der Zuschlag für Überstunden ist auf die Angestellten ausgedehnt. Eine starre Regelung, wie sie zuerst vom Zentrum gewünscht wurde, ist somit vermieden. Der § 11 Abs. 3 fällt endgültig weg; es wird jedoch Mehrarbeit in beschränktem Umfange wieder zugelassen. § 9 Abs. 1 gibt die eine Möglichkeit: bei Anwendung von Ausnahmen darf die Arbeitszeit 10 Stunden täglich überschreiten, aber nur in Ausnahmefällen oder aus dringenden Gründen des Gemeinwohls, oder wenn es sich um Vorbereitungs- und Er-

---

[1]) Schlesische Zeitung, Breslau, vom 11. 3. 1927, Nr. 128.

gänzungsarbeiten handelt. Die Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten, die im ersten Entwurf nicht enthalten waren, sind also noch hinzu genommen worden. § 10 geht noch weiter, bestimmt, daß die Beschränkungen der Arbeitszeit keine Anwendung finden in Notfällen und in anderen außerordentlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Beteiligten eintreten und nicht anders zu beseitigen sind, ferner, wenn nur wenig Arbeitnehmer mit Arbeiten beschäftigt werden, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßig großen wirtschaftlichen Schaden zur Folge haben würden. Damit ist das Prinzip der Bestrafung jeglicher freiwilliger Mehrarbeit wieder beseitigt, praktisch jedoch die Mehrarbeit gegen früher stark beschränkt. Das Reichskabinett erklärte sich mit diesen Änderungen einverstanden und verfügte die sofortige Weiterleitung an den Reichsrat. f) Trotzdem das Präsidium des Reichsverbandes der Deutschen Industrie die Verschärfung und Schematisierung der Entlohnung als untragbar bezeichnete und in einer Entschließung die Befürchtung aussprach, daß die deutsche Wirtschaft in ihrer Produktivität zurückgehen, die Preise steigen würden, und trotzdem die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in einer Erklärung Bedenken gegen den Entwurf mit der Begründung geltend machte, daß die rechtlichen Bestimmungen des Entwurfs zur völligen Unübersichtlichkeit des deutschen Arbeitsrechts führen und so die Rechtssicherheit und den sozialen Frieden gefährden müßten, trotzdem die Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels den Handel von der Bezahlung der Mehrarbeit befreit wissen wollte, g) wurde das Arbeitszeitnotgesetz in der letzten Sitzung des Reichstages vor Ostern am 8. April 1927 in dritter Lesung mit 195 gegen 184 Stimmen angenommen und im Reichsgesetzblatt I, 109 als „Gesetz zur Abänderung der Arbeitszeitverordnung vom 14. April 1927" veröffentlicht. Die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeber-Verbände machte außer den bereits angeführten Bedenken besonders noch auf die gesetzestechnischen Mängel aufmerksam, die geeignet seien, den Arbeitsfrieden zu stören, und die dadurch entstanden seien, daß das Arbeitszeitnotgesetz letzten Endes den Versuch mache, drei Rechtsmaterien: das Washington-Übereinkommen, die Arbeitszeitverordnung und das Arbeitsschutzgesetz zu vereinen; dies müsse notgedrungen Überschneidungen zwischen den einzelnen Bestimmungen und dadurch Unklarheiten in der Praxis hervorrufen.[1]) Obwohl die Regierung versucht hatte, den Gewerkschaften hinsichtlich ihrer Forderungen soweit als möglich entgegenzukommen, fand das Arbeitszeitnotgesetz in den gewerkschaftlichen Kreisen außer den christlichen heftige Kritik und Ablehnung. So sprach z. B. der Vorwärts bereits unmittelbar nach dem Kompromiß, das zwischen wirtschaftlichen und sozialpolitischen Belangen einigermaßen zu vermitteln versuchte, am 25. 3. 27 von

[1]) Geschäftsbericht 1925 und 1926, a. a. O. S. 193.

lähmendem Entsetzen, das die Mißgeburt hervorrufen wird. Die Arbeitszeitverordnung wurde nunmehr in neuer Fassung vom 14. 4. 1927 als „Verordnung über die Arbeitszeit" veröffentlicht (RGBl I Seite 110), desgl. die Ausführungsbestimmungen zu § 9 der Verordnung über die Arbeitszeit. Vom 29. 4. 1927 (RGBl I Seite 114) und die Ergänzung der Ausführungsbestimmungen vom 17. 4. 1927 zur Verordnung über die Arbeitszeit. Vom 29. 4. 1927 (RGBl I Seite 114).

h) Wie bereits oben (Seite 39) aus der Regierungserklärung vom 3. 2. 1927 ersichtlich, erstrebte die deutsche Regierung die Regelung der Arbeitszeit innerhalb eines das gesamte Arbeitsrecht umfassenden Arbeitsschutzgesetzes, dessen Entwurf am 1. 12. 1926 dem Reichswirtschaftsrat und Reichsrat zuging.[1]) Man kann ihn als eine Novelle zur Gewerbeordnung, auf die er sich fast ausschließlich stützt, bezeichnen. Der Entwurf hat aber den Nachteil, daß er in den Rahmen des Washington-Übereinkommens von 1919 hineingepreßt ist und so die spezifisch deutschen Verhältnisse zu wenig berücksichtigt. Dieses Arbeitsschutzgesetz soll die endgültige Regelung und Kodifikation des gesamten deutschen Arbeitsrechts bringen. Die Hoffnung, daß dies noch im Jahre 1927 geschehen würde, hat sich nicht erfüllt.

Der Entwurf hat 7 Abschnitte. Der dritte hiervon behandelt die Arbeitszeit. Sonntagsruhe und Ladenschluß sind gesondert im 4. und 5. Abschnitt behandelt. Zunächst soll ein Reichsausschuß für Arbeitsschutz, der aus 4 vom Reichsrat benannten Personen und je 4 durch den Vorläufigen Reichswirtschaftsrat benannten Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht, gebildet werden. § 1 regelt den Geltungsbereich und nimmt besonders die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, der Tierzucht, der Fischerei, der See- und Binnenschiffahrt, der Flößerei und der Luftfahrt, weiter die Arbeit in der Hauswirtschaft heraus, da die Arbeitsverhältnisse hier zu ungleichartig für eine gemeinsame Regelung seien. Die Besonderheiten der übrigen Gewerbe sind jeweils im Arbeitsschutzgesetz selbst berücksichtigt. Grundsatz ist nach § 9 nach wie vor der Achtstundentag bzw. die 48-Stunden-Woche ausschließlich der in der Arbeitszeit liegenden Pausen. Die Arbeitszeit darf in sieben fest umrissenen Fällen (§ 10) so verteilt werden, daß nur das durchschnittliche Maß von 8 Stunden pro Tag gewährleistet wird, d. h. zum Ausgleich kürzerer Arbeitszeit an einem Wochentage an andern Arbeitstagen entsprechend länger gearbeitet werden darf. Da hierbei stets der Durchschnitt von 8 Stunden pro Tag innerhalb einer festen Frist, die für die verschiedenen Fälle gesondert bestimmt ist, einzuhalten ist, kann es sich immer nur um eine andere Verteilung der Arbeitszeit, nie jedoch um tatsächliche Verlängerung handeln! Bei ununterbrochenen Arbeiten darf gemäß § 11 die Wochenarbeitszeit 56 Stunden be-

[1]) Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes mit amtlicher Begründung; 37. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt.

tragen einschl. der Sonntagsarbeit. Darüber hinaus sieht der Entwurf tatsächliche Arbeitszeitverlängerungen in folgenden vier Fällen vor:

1. bei Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten (§ 12);
2. bei bloßer Arbeitsbereitschaft (§ 13);
3. in außergewöhnlichen Fällen (§ 15);
4. Mehrarbeit (§ 14).

Auf Punkt 4 ist kurz einzugehen. Mehrarbeit ist zulässig bei dringendem Bedarf bis zu 2 Stunden täglich und bis zu 12 Stunden wöchentlich, jedoch höchstens bis zu 60 Stunden während eines Kalenderjahres. Durch Tarifvertrag kann noch über diese Grenze hinaus eine Mehrarbeit von höchstens 240 Stunden im Kalenderjahre vereinbart werden, dasselbe gilt für behördliche Genehmigung. Eine solche Grenze bestand bisher nicht. Die maximale Mehrarbeit In der Begründung hierzu (Seite 53) heißt es, daß diese Zahl beträgt sonach 300 Stunden pro Jahr oder eine Stunde pro Tag. ungefähr der in zahlreichen deutschen Tarifverträgen und in den wichtigsten ausländischen Staaten zugelassenen Überstundenzahl entspreche. Für Mehrarbeit ist ein Lohnzuschlag zu zahlen, mangels abweichender Vereinbarung 25%; diese Bestimmung gilt aber nur für Arbeiter, nicht auch für Angestellte und Lehrlinge, da bei diesen die stundenweise Berechnung der Mehrzahlung Schwierigkeiten verursachen würde. Der zweite Unterabschnitt bringt erhöhten Schutz für weibliche und jugendliche Arbeitnehmer. Das Wichtigste hieran ist, daß das Schutzalter der Jugendlichen von 16 auf 18 Jahre heraufgesetzt werden soll. Der dritte Unterabschnitt endlich enthält das Nachtbackverbot, während der vierte nur technische Einzelheiten betr. Durchführung der Vorschriften über die Arbeitszeit enthält. Die Vorschriften über Sonntagsruhe und Ladenschluß sind im wesentlichen unverändert übernommen worden. Bei Gefährdung der Landessicherheit durch Krieg oder andere Ereignisse, zu denen auch die Krisen gezählt werden, kann die Reichsregierung durch Verordnung alle Arbeitsschutzvorschriften des Arbeitsschutzgesetzes und der auf ihm beruhenden Verordnungen für das Reichsgebiet oder Teile davon vorübergehend außer Kraft setzen. Der gesamte Entwurf ist, wie bereits oben erwähnt, auf das Washingtoner Abkommen zugeschnitten, um so dessen Ratifizierung zu ermöglichen. Kein anderer denn Lujo Brentano selbst, der sonst eifrigste Verfechter des Achtstundentages, hat neben Cassel auf dem Internationalen Kongreß für Sozialpolitik in Prag am 2. 10. 1924 vor einem solchen Unterfangen gewarnt, da sich Deutschland infolge des Krieges in ganz anderen und schlimmeren Verhältnissen befinde als die übrigen Länder, die keine Reparationslasten zu tragen brauchten. Während die Gewerkschaften die Einbeziehung fast aller Betriebs- und Arbeitnehmergruppen in das Arbeitsschutzgesetz verlangen, beanstandet die Arbeitgeberschaft die Verkürzung der tariflich oder behördlich zulässigen Mehrarbeit auf 300 Stunden das Jahr, die Beseitigung des Zwei-

schichtensystems, den Überstundenzuschlag und die Heraufsetzung des Jugendlichen-Schutzalters von 16 auf 18 Jahre. i) Inzwischen hat der Sozialpolitische Ausschuß des Vorläufigen Reichswirtschaftsrats auf Ersuchen des Reichsarbeitsministeriums die §§ 1–16 vordringlich begutachtet, während der Rest des Entwurfs in den nächsten Monaten erledigt wird. Die Beratungen hatten betr. Arbeitszeit folgendes Ergebnis:[1])

Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf 8 Stunden täglich oder 48 Stunden wöchentlich ausschließlich der Pausen festgesetzt (§ 9). Für sogen. kontinuierliche Betriebe ist das Zweischichtensystem mit 56-stündiger Arbeitswoche bestimmt. Der Antrag der Arbeitnehmer auf Einführung des Dreischichtensystems mit 48-Stunden-Woche wurde mit 16 gegen 13 Stimmen abgelehnt. Der Ausschuß einschließlich der Arbeitgeber-Vertreter faßte jedoch hieran die Entschließung, das Zweischichtensystem baldigst durch das Dreischichtensystem zu ersetzen. Der Reichsarbeitsminister soll nur noch bei volkswirtschaftlicher Notwendigkeit das Zweischichten-System bestehen lassen. Inwieweit dieser Beschluß bereits durchgeführt ist, ist unten bei dem Konflikt in der Eisenindustrie Ende 1927 dargelegt. Überarbeit gemäß § 12 wurde unter Ablehnung einiger sie kürzender Anträge der Arbeitnehmer beibehalten. Betr. Arbeitsbereitschaft (§ 13) beschloß der Ausschuß auf Antrag der Arbeitgeber die Ersetzung der Aufzählung der in Betracht kommenden Gruppen durch die allgemeinere Fassung der bisherigen Arbeitszeitverordnung. Auch § 14 — Mehrarbeit wegen dringenden Bedarfs — blieb im wesentlichen unverändert, wurde doch der Antrag der Arbeitgeber auf Erhöhung der Mehrarbeit auf 600 Stunden pro Jahr, wie der der Arbeitnehmer auf Herabsetzung der 240 Stunden auf 120 Stunden jährlich abgelehnt. Dagegen wurde neu die Bestimmung eingefügt, daß eine Überschreitung der 60 Mehrarbeitsstunden auch aus betriebstechnischen Gründen, insbesondere bei Betriebsunterbrechungen durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen zugelassen ist. Neu hinzugenommen wurde ferner ein § 15a, der dem § 7 der augenblicklichen Arbeitszeitverordnung betr. sanitären Höchstarbeitstag entspricht. Als letzte wichtige Neuerung ist die Einführung einer zwölfstündigen Minimalruhezeit für Angestellte zu betrachten. Die übrigen kleinen Änderungen betreffen nur noch den Geltungsbereich des Arbeitszeitschutzgesetzes, der eingeschränkt wurde, ferner den Familienbetrieb. Zur Kritik des Arbeitszeitschutzgesetzes ist nur das oben Gesagte zu wiederholen, daß er nämlich sich zu eng an das Washingtoner Abkommen von 1919 hält, was die deutsche Regierung Anfang Dezember 1926 in einer Erklärung an die Öffentlichkeit selbst zugab:[2]) „Die Ratifizierung des Washingtoner Übereinkommens wird bei entsprechendem Vorgehen anderer Industrie-

---

[1]) Berliner Börsen-Zeitung Nr. 527 vom 10. November 1927.
[2]) Vereinigung der Deutschen Arbeitgeber-Verbände, Geschäftsbericht 1925 und 1926, a. a. O. S. 173.

staaten für Deutschland möglich sein, falls nicht der Entwurf des Arbeitsschutzgesetzes im Verlauf seiner parlamentarischen Behandlung wesentliche Änderungen erfährt."

k) Das Jahr 1927 brachte zum Schluß den Arbeitszeitkampf in der Großindustrie auf Grund der Verordnung über die Arbeitszeit in Stahlwerken, Walzwerken und anderen Anlagen der Großeisenindustrie, die am 14. Juli dem Reichskabinett als Entwurf vorgelegt und am 16. Juli 1927 erlassen wurde (RGBl I S. 221), und zwar auf Grund des § 7 des Arbeitszeitnotgesetzes vom 14. 4. 1927. Im Dezember 1923, nach Beendigung des Ruhrkampfes und zu Beginn der deutschen Währungsstabilisierung, hatten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Rückkehr von dem Dreischichtensystem zum Zweischichtensystem geeinigt, unter der Bedingung, daß die kürzere Arbeitszeit wieder eingeführt werden sollte, sobald die wirtschaftliche Lage der Industrie sie tragbar mache. Dies geschah zuerst wieder Anfang 1925 für Kokereien und Hochofenwerke (s. o. S. 31), weiter dann Anfang 1927 für Gaswerke, Metallhütten, Glashütten und Glasschleifereien (s. o. S. 32). April 1927 stellten nunmehr die drei Metallarbeitergewerkschaften beim Reichswirtschaftsrat mehrere Anträge, das Dreischichtensystem nun auch für sämtliche anderen Hüttenarbeiter wieder einzuführen, einmal aus gesundheitlichen Rücksichten, weiter auf Grund des guten Geschäftsganges und schließlich hinsichtlich des Washingtoner Abkommens. Im einzelnen forderten der (freigewerkschaftliche) Deutsche Metallarbeiterverband [1]) allgemeine Einführung des Achtstundentages und Dreischichtensystems in den Hütten- und Walzwerkbetrieben, vollen Lohnausgleich und darüber hinaus sogar Lohnerhöhung, der Christliche Metallarbeiterverband [1]) etwas weniger, nämlich sofortigen Achtstundentag für alle Arbeiter in Kokereien und Hochofenanlagen, also auch für die, die nicht unter die Verordnung von 1925 fallen, weiter nur Lohnausgleich für die Verkürzung der Arbeitszeit, während der Hirsch-Duncker'sche Gewerkverein der Metallarbeiter [1]) mit seinen Forderungen so ziemlich die mittlere Linie zwischen beiden einhält. Das Ergebnis dieser Anträge war die oben angezogene Verordnung des Reichsarbeitsministers, die für die betreffenden Betriebe die Einführung des Achtstundentages, also die dreigeteilte Schicht, ab 1. Januar 1928 obligatorisch machte. Die Großeisenindustrie, die durch betriebstechnische Umstellungen die Durchführung ermöglichen wollte, mußte hierbei zu der Erkenntnis kommen, daß die Verordnung in der ihr gegebenen Form undurchführbar sei. Sie machte daher am 26. Oktober 1927 eine Eingabe an den Reichsarbeitsminister, in der sie ausführlich die großen Schwierigkeiten, mit denen sie zu kämpfen hätte, darlegte und begründete.[2]) Um die Verordnung „ohne schwere Schädigung der Produktion, der Qualitäten,

---

[1]) Soziale Praxis, Jahrg. 36, Nr. 51, Sp. 1280 ff.
[2]) Berl. Börsen-Zeitung Nr. 527 vom 10. 11. 1927.

des Ertrages und des Arbeitslohnes durchführen zu können", seien bedeutende technische Umgestaltungen und Neubauten erforderlich, die am besten in drei Bauperioden vorgenommen würden. Im einzelnen erforderte die Durchführung des gesamten Programms finanzielle Mittel, die z. Zt. selbst von den größten Konzernen garnicht oder doch nur in absehbarer Zeit durch Aktienemissionen oder neue Anleihen beschafft werden könnten. Die Frist von nur 5½ Monaten (Mitte Juli bis Ende Dezember 1927) sei viel zu kurz, um solche Transaktionen und darüber hinaus Rationalisierungsmaßnahmen durchführen zu können, ohne die jedoch eine Durchführung der Verordnung ohne wesentliche Schmälerung der Lebenshaltung der Arbeiter und damit ohne ernste Gefährdung des Arbeitsfriedens nicht möglich sei. Weiterhin sei es nötig, rund 20 000 Arbeiter neu einzustellen, wobei es sich in erster Linie um Fach- und Spezialarbeiter handele, die jedoch der Arbeitsmarkt zur Zeit garnicht aufweise und so auch herzugeben nicht in der Lage sei. Dazu kämen noch die Schwierigkeiten der Unterbringung. Überall herrsche starker Wohnungsmangel, seien doch sämtliche Werkswohnungen voll besetzt, dazu noch zum großen Teil mit werksfremden Arbeitern. Der Bau von neuen Wohnungen aber würde ungefähr 90—100 Millionen Mark erfordern, die überhaupt nicht aufzubringen seien. Alle diese wirtschaftlichen und technischen Schwierigkeiten erforderten eine Verlängerung der Frist von 5½ Monaten über den 1. 1. 1928 hinaus.

Unterzeichnet war die Eingabe von:

Vereinigte Stahlwerke A.-G.
Friedrich Krupp A.-G.
Gutehoffnungshütte Oberhausen A.-G.
Eisen- und Stahlwerk Hoesch A.-G.
Klöckner-Werke A.-G.
Mannesmannröhrenwerke
Henschel & Sohn G. m. b. H., Abteilung Henrichshütte
Hahnsche Werke A.-G.
Rheinische Metallwaren- und Maschinenfabrik
Deutsche Edelstahlwerke A.-G.
Preß- und Walzwerk A.-G.
Bergbau- und Hütten-A.-G.
Friedrichshütte
Geisweider Eisenwerk A.-G.
Storch & Schöneberg A.-G.
Vereinigte Oberschlesische Hüttenwerke A.-G.
Borsigwerk A.-G.
Mitteldeutsche Stahlwerke A.-G.
A.-G. Peiner Walzwerk
Eisenwerksgesellschaft Maximilianshütte

In der zweiten Novemberwoche fand zwischen den beiden Parteien eine Aussprache statt, die jedoch eine Verständigung nicht herbeiführte. Ganz im Gegenteil stellten Ende November die Gewerkschaften Anträge, die noch über die bisherigen Forderungen weit hinausgingen; so verlangten sie vor allem Einführung des starren Achtstundentages und der 48-Stunden-Woche für die gesamte eisenschaffende und eisenverarbeitende Industrie zum 1. Januar 1928. Sofortige Verhandlungen der Arbeitgeber mit den Gewerkschaften blieben völlig erfolglos, ja es konnten nicht einmal die Forderungen der Gewerkschaften auf eine einheitliche Basis gebracht werden. Die Werke, die die Eingabe an den Reichsarbeitsminister vom 26. 10. 27 unterzeichnet hatten, unternahmen nunmehr einen letzten Schritt. Sie reichten bei den zuständigen Behörden eine Betriebsstillegungs-Anzeige zum 1. Januar 1928 ein, um ihre Werke so zu diesem Zeitpunkt unter Vermeidung eines Arbeitskampfes schließen zu können. Diesem Vorgehen schlossen sich die übrigen Hüttenwerke Deutschlands an. Es rief in den Kreisen der Arbeitnehmer lebhaftesten Protest hervor und zog auch seine Kreise in politischer Hinsicht. So brachten die Sozialdemokraten am 6. Dezember 1927 eine Reichstagsinterpellation ein,[1]) die davon sprach, daß die Unternehmer mit der Existenz von Hunderttausenden von Arbeitern spielten, daß dieser Schritt der Unternehmer einen Schlag gegen das gesamte deutsche Wirtschaftsleben, gegen den Staat und das deutsche Volk bedeute. Nunmehr war es für den Reichsarbeitsminister an der Zeit, Schritte zu unternehmen, die die bedrohliche Schärfe des Konflikts zumindest milderten. Er nahm in seinem Brief vom 12. Dezember 1927 zu der Eingabe der Eisenindustriellen Stellung und traf folgenden Entscheid:[2]) „Nach eingehender Prüfung der vorgebrachten Bedenken gegen das Inkrafttreten der Verordnung am 1. 1. 1928 bin ich nicht in der Lage, dem Antrage auf eine Hinausschiebung des Inkrafttretens für die Gesamtheit der durch die Verordnung betroffenen Werke zu entsprechen. Es muß vielmehr bei der Durchführung der Verordnung zum 1. 1. 1928 sein Bewenden haben. . . .". Dies ist die gegrundsätzliche Entscheidung, die von geringfügigen Ausnahmen durchbrochen ist. So stellte er Werken, die Martinstahlöfen betreiben, einen Aufschub von einem Monat, der in besonders gelagerten Fällen bis höchstens Ende 1928 verlängert werden kann, in Aussicht. Damit war die Grundlage für den Schiedsspruch, der von dem Düsseldorfer Schlichter nach ergebnislosen Schlichtungsverhandlungen am 15. Dezember 1927 gefällt wurde, gegeben. Er zerfällt in zwei Teile, von denen der erste die Arbeitszeit, der zweite die Lohnfrage regelt. Die Arbeitszeit wird bei den einzelnen Werken ganz individuell geregelt. Im wesentlichen ist dem Entscheide des Reichsarbeitsministers vom 12. 12. Rechnung getragen, in wenigen Fällen sogar verschärfend

---

[1]) Der Arbeitgeber, 18. Jahrg., Nr. 1, S. 6.
[2]) Soziale Praxis, 36. Jahrg., Nr. 51, Sp. 1280 ff.

darüber hinausgegangen. Die Verordnung wird also prinzipiell ab 1. 1. 1928 durchgeführt; lediglich einige Ausnahmen im Sinne befristeter Übergangsbestimmungen sind zugelassen. Die getroffene Arbeitszeitregelung gilt ab 1. 1. 28 bis zum 31. 12. 28 und ist von da ab mit Monatsfrist zum Monatsschluß kündbar. Hinsichtlich der Löhne wurde bestimmt, daß neben einer allgemeinen 2%-igen Lohnerhöhung die Zuschläge für Mehrarbeit von 12½% auf 25%, die Zuschläge für die Sonntagsarbeit zwischen 19 und 22 Uhr von 50% auf 75% heraufgesetzt, weiter den Stundenlöhnern 50% der durch die Verkürzung der Arbeitszeit ausfallenden Stunden und damit auch ausfallenden Löhne und den Akkord- und Prämienarbeitern 60% der ebenfalls hierdurch ausfallenden Verdienste zugebilligt wurden. Diese Regelung schafft nach Ansicht der Arbeitgeber einen jährlichen Lohnmehraufwand von 20—25 Millionen RM und ist somit einer der Hauptgründe für ihre Ablehnung des Schiedsspruches, der vom 1. 1. bis 1. 10. 28 gelten soll und von da ab mit einmonatiger Frist jeweils zum Monatsende kündbar ist. Um jedoch nicht unnötige Schärfen in den weiteren Gang der Ereignisse hineinzutragen, sahen die Industriellen von Kündigungen, zumal die Stillegungsanzeigen noch bis 31. 1. 28 wirksam sind, ab. Trotzdem glauben sie, daß infolge der Häufung selbstkostensteigernder Elemente (Lohnausgleich, Lohnerhöhung, Arbeitszeitverkürzung usf.) eine Rentabilität für die Industrie nicht mehr gewährleistet sei und unter solchen Umständen ein neuer scharfer Konzentrationsprozeß einsetzen werde. Aber auch die Arbeitnehmer waren nicht befriedigt und lehnten den Schiedsspruch ab. Der Gewerkverein Deutscher Metallarbeiter war unzufrieden mit Arbeitszeit- wie Lohnregelung und beanstandete die Laufzeit des Schiedsspruches von 1 Jahr als zu lang. Während der Christliche Metallarbeiter-Verband mit der Arbeitszeitregelung einverstanden war und lediglich hinsichtlich der Lohnfrage gern mehr gesehen hätten, lehnten die Hirsch-Dunckerschen Metallarbeiter den Schiedsspruch in beiden Beziehungen, Arbeitszeit wie Lohn, ab. Am 20. Dezember 1927 fanden im Reichsarbeitsministerium nochmals Annäherungsverhandlungen zwischen den Parteien statt, die jedoch wiederum ergebnislos verliefen. Daraufhin erklärte der Reichsarbeitsminister die beiden Schiedssprüche vom 15. 12. 27 für verbindlich. Da nunmehr die Arbeitgeber erklärten, den Schiedsspruch in loyaler Weise durchzuführen und keine Kündigungen gemäß der Stillegungsanzeigen vorzunehmen, weiter auch die Arbeitnehmer trotz ihrer offensichtlichen Unzufriedenheit nicht für den kommunistischerseits propagierten Generalstreik zu haben waren, hatte der Konflikt in der Eisenindustrie, der geeignet war, volkswirtschaftliche Störungen in größtem Ausmaße hervorzurufen, sein Ende erreicht. Inwieweit er sich noch in wirtschaftlicher Beziehung auswirken wird, läßt sich schwer übersehen, dies muß der Zukunft vorbehalten bleiben.

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Literatur V

Einleitung.

1. Die strukturelle Veränderung des Produktionsprozesses und des Arbeitsverhältnisses 1
2. Die lange Arbeitszeit und ihre Ursachen 1
   a) in der Fabrikindustrie 1
   b) im Handwerk und in der Hausindustrie 2
3. Der Arbeiterschutz als Aufgabe des Staates 2
4. Der Unterschied zwischen dem sogen. Normal- und dem Maximalarbeitstage 3
5. Der Einfluß einer Arbeitszeitverkürzung auf die Produktion . . 4
6. Kritische Würdigung des sogen. Normal- und Maximalarbeitstages 6

Hauptteil.

I. Die geschichtliche Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland bis 1918.

1. Die Vorkriegszeit 7
   a) das Preuß. Regulativ und die Norddeutsche Gewerbeordnung 7
   b) die Einstellung der damaligen Regierung, insbesondere Bismarcks 8
   c) das Arbeiterschutzgesetz von 1891 und der sanitäre Höchstarbeitstag 9
   d) die Spezialgesetze 10
   e) die tatsächliche Arbeitszeit auf Grund der Tarifverträge . 10
2. Die Kriegszeit 11

II. Die Arbeitszeitgesetzgebung der Nachkriegszeit.

1. Der Arbeitszeitkampf — ein Klassenkampf 12
   a) die Revolution von 1918 12
   b) die Arbeitsgemeinschaften und der Achtstundentag . . . 12
2. Quellen und Grundlagen des neuen Arbeitsrechts 13
   a) die Verfassung 13
   b) die einschlägigen Gesetze und Verordnungen 13
   c) die Tarifverträge 13
      Aufruf des Rates der Volksbeauftragten 14
      Die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter . . 14
      Die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten 15
      Die vorläufige Landarbeitsordnung 17
      Spezialverordnungen, insbes. 18
         Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien . . . 18
         Sonntagsruhe in Handelsgewerben und Apotheken . . 19
         Ergänzende Verordnungen 19
         Regelung betr. Bergbau 19
3. Die tatsächliche Arbeitszeit 21

4. Ihre Rückwirkung auf die Produktion 22
a) Berichte der Gewerbeaufsichtsbeamten 22
b) Lage im Bergbau 23
c) Produktionsverteuerung 23
d) Ausfall an Arbeitsstunden 24
5. Die Reaktion gegen den Achtstundentag 24
insbesondere die Gutachten und Verhandlungen im Vorl. Reichswirtschaftsrat 25
und ihr Ergebnis 27
6. Der Umschwung 27
a) das Ende des gesetzlichen Achtstundentages 28
b) die Arbeitszeitverordnung von 1923 28
c) ihre Rechtfertigung durch den Reichsarbeitsminister . . 28
d) die Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung 28
e) die übrigen Gesetze und Verordnungen von 1923 bis 31. 3. 1927 30
7. Der Einfluß der Arbeitszeitverordnung 32
a) auf die Arbeitszeit 32
b) auf den Lohn 33
c) auf die Produktion 34
8. Die neuesten Bestrebungen 35
a) durch Arbeitszeitverkürzung — Arbeitslosenverminderung? . 35
b) die tatsächliche Arbeitszeit 37
c) die Gründe für die bestehende Überarbeit 38
d) Entwurf eines Arbeitszeitnotgesetzes und die Bedenken gegen ihn 39
e) Kompromiß der Koalitionsparteien und die damit verbundene Änderung des Regierungsentwurfs 40
f) die Bedenken gegen den veränderten Regierungsentwurf . 41
g) die Annahme des Arbeitszeitnotgesetzes (14. 4. 1927) und seine Kritik in gewerkschaftl. Kreisen wie bei Arbeitgebern 41
h) Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes 42
seine Bestimmungen 42
i) Vordringliche Begutachtung der §§ 1—16 im Sozialpolit. Ausschuß des Vorl. Reichswirtschaftsrats 44
k) die Verordnung vom 16. 7. 1927 und der Konflikt in der Eisenindustrie 45
die Eingabe der Arbeitgeber an den Reichsarbeitsminister 45
die weiteren Forderungen der Arbeitnehmer . . . 47
die Betriebsstillegungsanzeige der Eisenindustriellen . 47
der Entscheid des Reichsarbeitsministers 47
der Schiedsspruch 47
Stellungnahme der Arbeitgeber und Arbeitnehmer . . 48
seine Verbindlichkeitserklärung 48
das Verhalten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und das Ende des Konflikts 48

Lebenslauf.

geb. 15. Mai 1906	zu Breslau; kath. Konf.; Preuße.
Ostern 1912	Eintritt in das Real-Gymnasium am Zwinger.
Ostern 1924	Abiturium an derselben Anstalt.
24. 4. 1924	Immatrikulation, rechts- und staatsw. Fakultät, staatswissenschaftliche Fachschaft, Schles. Fr.-Wilhelm-Universität zu Breslau.
1. 4. 1924 bis 31. 3. 1925	praktische kaufmännische Lehrzeit im Großhandelsbetriebe, Fa. Lommel & Kaffanke G. m. b. H., Branche: Benzin, Benzol, Petroleum, techn. Öle u. Fette usw.
18. 6. 1927	Diplom-Volkswirt (gut).
29. 2. 1928	Mündliche Prüfung zum Dr. rer. pol.

Geliefert von
Th. Konopka, Buchdruckerei
Breslau 6, Anderssenstr. 11.